

Το δικαίωμα στην αποσύνδεση από την εργασία: εφαρμογή και αντίκτυπος σε επίπεδο επιχειρήσεων

Εισαγωγή

Παρά το γεγονός ότι έχει θεσπιστεί νομοθεσία στην ΕΕ που ρυθμίζει τον χρόνο εργασίας, την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, από τα στοιχεία εθνικών και ευρωπαϊκών ερευνών προκύπτει ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως και με ευελιξία χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία εργάζεται πολλές ώρες και αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας που συνδέονται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Η αύξηση της εξ αποστάσεως και της ευέλικτης εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η αυξανόμενη χρήση των κινητών ψηφιακών εργαλείων, που καθιστούν τους εργαζομένους πιο προσβάσιμους, επιτάχυναν τις συζητήσεις σχετικά με το κατά πόσον η υφιστάμενη νομοθεσία εξακολουθεί να παραμένει κατάλληλη για την αντιμετώπιση των κινδύνων που εγκυμονεί η νοοτροπία της αδιάκοπης λειτουργίας («always on») στους χώρους εργασίας.

Προηγούμενες έρευνες του Eurofound επισήμαναν την έλλειψη πληροφοριών σχετικά με την εφαρμογή και τον αντίκτυπο του δικαιώματος στην αποσύνδεση σε επίπεδο επιχειρήσεων. Με βάση μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν εργαζόμενοι και ένα ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν διευθυντικά στελέχη διαχείρισης ανθρώπινων πόρων σε τέσσερις χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία), η εν λόγω έκθεση παρέχει πληροφορίες σχετικά με τους τρόπους εφαρμογής του δικαιώματος στην αποσύνδεση σε επίπεδο επιχειρήσεων. Κατόπιν ανάλυσης των απαντήσεων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με ή χωρίς πολιτική σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, η έκθεση αξιολογεί τις εμπειρίες των εργαζομένων όσον αφορά τη λήψη και την ανταπόκριση σε επικοινωνίες που συνδέονται με την εργασία εκτός του συμβατικού ωραρίου εργασίας, τον αριθμό των επιπλέον ωρών που εργάζονται και τους λόγους για τους οποίους το πράττουν, την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής, την υγεία και την ευεξία τους, και τη γενικότερη ικανοποίησή τους από τον χώρο εργασίας τους.

Πλαίσιο πολιτικής

Την άνοιξη του 2023, δεν υπήρχε ειδική νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ για το δικαίωμα στην αποσύνδεση από την εργασία. Ωστόσο, μια σειρά από υφιστάμενες οδηγίες της ΕΕ περιέχουν σχετικές διατάξεις, με σημαντικότερη την οδηγία για τον χρόνο εργασίας (οδηγία 2003/88/ΕΚ). Η οδηγία αυτή θέτει όρια στις ώρες εργασίας και ρυθμίζει τις περιόδους ανάπαυσης για όλους τους εργαζομένους. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Ιανουαρίου 2021 (2019/2181 (INL)) κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να υποβάλει νομοθετική πρόταση ειδικά για το δικαίωμα στην αποσύνδεση, αναγνωρίζοντας παράλληλα τον καίριο ρόλο

που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στις διαπραγματεύσεις για τα εργασιακά θέματα. Το 2022, οι ευρωπαίοι διακλαδικοί κοινωνικοί εταίροι ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις για μια πιθανή συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία και το δικαίωμα στην αποσύνδεση, οι οποίες βρίσκονταν σε εξέλιξη κατά τον χρόνο σύνταξης του παρόντος (Ιούνιος 2023).

Βασικά πορίσματα

- Περίπου το 45 % των ερωτηθέντων στο πλαίσιο έρευνας όπου συμμετείχαν εργαζόμενοι από στοχευμένους τομείς που συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά θέσεων απασχόλησης με δυνατότητα τηλεργασίας και σε χώρες όπου η νομοθεσία για το δικαίωμα στην αποσύνδεση εφαρμόζεται μέσω του κοινωνικού διαλόγου, απάντησαν ότι στην εταιρεία τους εφαρμόζεται πολιτική για το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Από αυτούς, το 80 % θεωρεί ότι η πολιτική αυτή έχει εφαρμογή και στους ίδιους. Ωστόσο, μόνο οι μισοί από τους ερωτηθέντες που εργάζονται σε εταιρείες που διαθέτουν πολιτική για το δικαίωμα στην αποσύνδεση γνωρίζουν αν έχουν ληφθεί μέτρα για την εφαρμογή της.
- Οι εργαζόμενοι παρατήρησαν ότι οι πιο συνηθισμένες ενέργειες στις οποίες προβαίνουν οι επιχειρήσεις προκειμένου να προωθήσουν την αποσύνδεση από ψηφιακά εργαλεία που συνδέονται με την εργασία είναι η αυτόματη διαγραφή των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια των αδειών και η λήψη μέτρων για την αποτροπή της παράδοσης επαγγελματικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε συγκεκριμένες ώρες της ημέρας. Τα ήπια μέτρα, όπως η κατάρτιση και η ευαισθητοποίηση, θεωρήθηκαν λιγότερο διαδεδομένα από τους εργαζομένους, παρότι οι εργοδότες θεώρησαν πως η ευαισθητοποίηση αποτελεί μία από τις πιο κρίσιμες δράσεις που εφαρμόστηκαν.
- Πάνω από το 80 % των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι κατά τη διάρκεια μιας συνηθισμένης εργάσιμης εβδομάδας λαμβάνουν κλήσεις και τηλεφωνήματα που συνδέονται με την εργασία τους εκτός του συμβατικού ωραρίου εργασίας τους. Σχεδόν τα τρία τέταρτα ανέφεραν ότι επικοινωνούν μαζί τους συνάδελφοί τους εκτός του χρόνου εργασίας τους, είτε σε καθημερινή βάση είτε κάποιες μέρες, και το 67 % ανέφεραν ότι επικοινωνούν μαζί τους οι προϊστάμενοί τους. Η συντριπτική πλειονότητα (σχεδόν οι 9 στους 10) των ερωτηθέντων ανταποκρίθηκαν σε τέτοιου είδους επικοινωνίες, με τον έναν στους τέσσερις εργαζομένους να αναφέρουν ότι απαντούν σε όλες τις κλήσεις και σε όλα τα μηνύματα που λαμβάνουν εκτός του ωραρίου εργασίας.

- Οι πιο συχνόι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι απαντούν σε επικοινωνίες εκτός του ωραρίου εργασίας είναι οι εξής: νιώθουν υπεύθυνοι για τα εργασιακά τους καθήκοντα (82 %), θέλουν να «διατηρούν τα πράγματα υπό έλεγχο» (75 %), διότι αυτό είναι το αναμενόμενο (75 %), φοβούνται ότι θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες αν δεν απαντήσουν (61 %) και έχουν προσδοκίες καλύτερης επαγγελματικής εξέλιξης (50 %).
- Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες εργάζονται σε τακτική βάση περισσότερες ώρες από τις ώρες που αναφέρονται στη σύμβασή τους και, ως επί το πλείστον, για να διεκπεραιώσουν εργασίες τις οποίες δεν κατάφεραν να ολοκληρώσουν κατά τη διάρκεια των συμβατικών ωρών εργασίας τους (37 %). Πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων εργάζονται επιπλέον ώρες κατόπιν ρητού αιτήματος των προϊσταμένων τους, και λιγότερο από το ένα πέμπτο (17 %) κυρίως επειδή λαμβάνουν μηνύματα ή κλήσεις εκτός του ωραρίου εργασίας τους. Οι υπερωρίες που καταλήγουν να κάνουν οι εργαζόμενοι επειδή έρχονται σε επικοινωνία μαζί τους διευθυντικά στελέχη, συνάδελφοι ή πελάτες εκτός του ωραρίου εργασίας αποτελεί το είδος της υπερωριακής εργασίας για το οποίο οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να αποζημιωθούν οικονομικά.
- Το δικαίωμα στην αποσύνδεση δεν φαίνεται να μειώνει για τους εργαζομένους τις πιθανότητες να επικοινωνήσει κάποιος μαζί τους εκτός των ωρών εργασίας ή να ανταποκριθούν σε μια τέτοια επικοινωνία. Ωστόσο, μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων σε επιχειρήσεις όπου δεν εφαρμόζεται πολιτική σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση, οι οποίοι αναφέρουν ότι εργάζονται περισσότερες ώρες, διότι λαμβάνουν κλήσεις ή μηνύματα εκτός των ωρών εργασίας τους, σε σύγκριση με τους ερωτηθέντες που απασχολούνται σε επιχειρήσεις όπου εφαρμόζεται σχετική πολιτική (19 % έναντι 14 %). Στην τελευταία κατηγορία επιχειρήσεων, οι πρόσθετες ώρες εργασίας παρέχονται βάσει σχετικής συμφωνίας, και οι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να αποζημιωθούν για την υπερωριακή εργασία τους είτε μέσω αμοιβής είτε με άδεια. Αυτό συμβαίνει κατά κύριο λόγο στις περιπτώσεις που οι επιπλέον ώρες εργασίας οφείλονται σε επικοινωνία με τον εργαζόμενο εκτός του ωραρίου εργασίας του.
- Ένα μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων σε επιχειρήσεις στις οποίες έχει θεσπιστεί πολιτική σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση που θεωρούν ότι η πολιτική αυτή έχει εφαρμογή και στους ίδιους δηλώνουν ότι διαθέτουν υψηλό επίπεδο αυτονομίας όσον αφορά τον καθορισμό του ωραρίου εργασίας τους, γεγονός που υποδεικνύει ότι το δικαίωμα στην αποσύνδεση δεν περιορίζει την επιθυμητή ευελιξία του χρόνου εργασίας.
- Η ικανοποίηση από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ήταν γενικά υψηλή στο σύνολο των ερωτηθέντων, με το 85 % των εργαζομένων να δηλώνουν ότι το ωράριο εργασίας τους ταιριάζει πολύ καλά (25 %) ή αρκετά καλά (60 %) με τις οικογενειακές και τις υπόλοιπες υποχρεώσεις τους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που έχουν θεσπίσει πολιτική σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση ανέφεραν ότι η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής είναι καλύτερη σε σχέση με εκείνη των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που δεν έχουν θεσπίσει σχετική πολιτική (92 % έναντι 80 %).
- Περίπου το 45 % των ερωτηθέντων, στην πλειοψηφία τους γυναίκες, είχαν την αίσθηση πως η επικοινωνία μαζί τους εκτός του ωραρίου εργασίας ήταν επιζήμια για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής καθώς και για την υγεία και την ευημερία τους. Ένα μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων ηλικίας 25-39 ετών δήλωσαν πως επηρεάζονται αρνητικά, πιθανώς επειδή πολλά άτομα αυτής της ομάδας έχουν μικρά παιδιά. Οι εξ αποστάσεως

- εργαζόμενοι πλήττονται επίσης περισσότερο σε σχέση με εκείνους που εργάζονται εξ ολοκλήρου στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους. Τα προβλήματα υγείας που αναφέρθηκαν συχνότερα ήταν οι κεφαλαλγίες (41 %), ακολουθούμενες από την οσφυαλγία (35 %), τη γενική κόπωση (34 %) και τη νευρική κόπωση/το άγχος (33 %). Προβλήματα υγείας τείνουν να αντιμετωπίζονται συχνότερα οι εργαζόμενοι που καλούνται να εργάζονται επιπλέον ώρες. Μικρότερα είναι τα ποσοστά των εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα υγείας και εργάζονται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση. Για παράδειγμα, ενώ το 38 % των εργαζομένων σε εταιρείες που δεν εφαρμόζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση ανέφεραν ότι υπέφεραν από άγχος ή νευρική κόπωση κατά τους 12 μήνες πριν από την έρευνα, το ποσοστό αυτό αντιστοιχούσε στο 28 % των εργαζομένων σε εταιρείες που εφαρμόζουν το δικαίωμα στην αποσύνδεση.
- Περίπου 8 στους 10 ερωτηθέντες ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους. Περισσότεροι εργαζόμενοι με δικαίωμα στην αποσύνδεση ήταν πολύ πιο ικανοποιημένοι από εκείνους χωρίς αυτό το δικαίωμα (29 % έναντι 15 %).
- Πάνω από το 70 % των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με πολιτική για το δικαίωμα στην αποσύνδεση θεωρούν ότι ο αντίκτυπος της ήταν πολύ θετικός ή λίγο θετικός· το 26 % θεωρεί πως δεν είχε κάποιον αντίκτυπο.

Δείκτες πολιτικής

- Η νοοτροπία της αδιάκοπης λειτουργίας («always on») και οι πρόσθετες ώρες εργασίας, οι οποίες συχνά οδηγούν σε ανεπαρκείς περιόδους ανάπαυσης, έχει αποδειχθεί πως είναι επιζήμιες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για την υγεία και την ευεξία, καθώς και για την ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από τον χώρο εργασίας τους. Το ισχύον νομικό κεκτημένο και η επιβολή του φαίνεται πως δεν επαρκούν για την αντιμετώπιση των ζητημάτων αυτών.
- Στις περιπτώσεις που έχουν θεσπιστεί πολιτικές για το δικαίωμα στην αποσύνδεση, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι πολιτικές αυτές έχουν θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην υγεία και την ευεξία, καθώς και στη συνολική ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους.
- Τα στοιχεία σε επίπεδο επιχειρήσεων καταδεικνύουν ότι η εφαρμογή μιας πολιτικής σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση από μόνη της δεν επαρκεί για να επιφέρει αλλαγή νοοτροπίας στον χώρο εργασίας. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από δράσεις ευαισθητοποίησης, κατάρτισης και τη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για τον περιορισμό της σύνδεσης εκτός του ωραρίου εργασίας με τρόπους που είναι προσαρμοσμένοι σε συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα.
- Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρξει αξιολόγηση - και λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση - των υπόλοιπων λόγων που οδηγούν σε υπερβολική σύνδεση (όπως ο υψηλός φόρτος εργασίας, η έλλειψη κατάρτισης και οι αναποτελεσματικές διαδικασίες εργασίας), και αυτό θα πρέπει να υποστηρίζεται από αποτελεσματικά συστήματα παρακολούθησης.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* (Δικαίωμα στην αποσύνδεση από την εργασία: εφαρμογή και αντίκτυπος σε επίπεδο εταιρειών) είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <https://eurofound.link/ef23002>

Υπεύθυνη έρευνας: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu