

Oikeus olla tavoittamattomissa: Toteutuminen ja vaikutukset yritystasolla

Johdanto

Työaika, työterveyttä ja -turvallisuutta sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa sääntelevästä EU:n lainsäädännöstä huolimatta tiedot kansallisista ja eurooppalaisista kyselytutkimuksista osoittavat, että suuri osa työntekijöistä, jotka voivat työskennellä etänä ja joustavasti digitaalisten työkalujen avulla, tekee pitkiä työpäiviä ja altistuu työperäisen stressin ja työuupumuksen kaltaisille terveysongelmille. Etätöön ja joustavan työskentelyn lisääntyminen pandemian aikana ja työntekijöiden tavoitettavuutta parantavien digitaalisten mobiilivälineiden lisääntyvä käyttö ovat kiihdyttäneet keskustelua siitä, onko nykyinen lainsäädäntö riittävä sellaisten riskien käsittelemiseksi, joita aiheuttaa työkulutturista, jossa työntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa.

Aiemmissa Eurofoundin tutkimuksissa on tullut esiin tietojen vähäisyys siitä, miten oikeutta olla tavoittamattomissa toteutetaan ja mitkä sen vaikutukset ovat yritystasolla. Tämä raportti perustuu työntekijöille tehtyyn kyselytutkimukseen ja henkilöstöpäälliköiden vastaamaan kyselyyn neljässä maassa (Belgia, Espanja, Italia ja Ranska). Siinä selvitetään, miten oikeus häiriöttömään aikaan toteutuu yritystasolla. Tutkimuksessa analysoidaan työntekijöiden vastauksia yrityksissä, joissa tällainen oikeus on ja joissa sitä ei ole. Siinä arvioidaan kokemuksia työhön liittyvien viestien vastaanottamisesta ja vastaamisesta sopimusperusteisen työajan ulkopuolella ja sitä, kuinka monta lisätuntia tällaista työtä tehdään ja miksi sitä tehdään. Tarkasteltavina ovat myös työ- ja yksityiselämän tasapaino, terveys ja hyvinvointi sekä yleinen työtyytyväisyys.

Taustaa

Keväeseen 2023 mennessä EU:n tasolla ei ollut nimenomaista lainsäädäntöä oikeudesta olla tavoittamattomissa. Useat nykyiset EU:n direktiivit sisältävät kuitenkin asiaa koskevia säännöksiä, joista merkittävin on työaikadirektiivi (2003/88/EY). Se rajoittaa kaikkien työntekijöiden työaika ja sääntelee lepoaikoja. Euroopan parlamentin päätöslauselmassa, annettu tammikuussa 2021, (2019/2181 (INL)) kehoitetaan Euroopan komissiota esittämään lainsäädäntöä erityisesti oikeudesta olla tavoittamattomissa ja tunnustetaan työmarkkinaosapuolten keskeinen rooli työpaikkoja

koskevilla neuvotteluissa. Eurooppalaiset eri alojen työmarkkinaosapuolet aloittivat vuonna 2022 neuvottelut etätöitä ja oikeutta olla tavoittamattomissa koskevasta mahdollisesta puitesopimuksesta. Näitä neuvotteluja käytiin, kun tätä asiakirjaa laadittiin (kesäkuu 2023).

Keskeiset havainnot

- Noin 45 prosenttia työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastanneista työntekijöistä aloilla, joilla etätö on yleistä, ja maissa, joissa häiriöttömän ajan oikeutta koskevan lainsäädännön täytäntöönpano perustuu työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun, vastasi työskentelevänsä yrityksessä, jossa on oikeus häiriöttömään aikaan. Heistä 80 prosenttia katsoo omalta kohdaltaan, että toimintalinjaa noudatetaan. Kuitenkin vain puolet vastaajista yrityksissä, joissa on oikeus olla tavoittamattomissa, tietää toimista, joihin on ryhdytty toimintalinjan toteuttamiseksi.
- Työntekijät havaitsivat, että yleisimpiä toimia tukea oikeutta olla työhön liittyvien digitaalisten välineiden tavoittamattomissa, ovat lomien aikana vastaanotettujen sähköpostiviestien automaattinen poistaminen ja toimenpiteet, joilla estetään työsähköpostit tiettyinä aikoina. Työntekijät katsoivat, että pehmeät toimenpiteet, kuten koulutus ja tietämyksen lisääminen, olivat vähemmän yleisiä, kun taas työnantajat pitivät viimeksi mainittuja tärkeimpinä toteutettuina toimenpiteinä.
- Yli 80 prosenttia haastatelluista työntekijöistä ilmoitti saavansa työviestejä tavanomaisen työviikon aikana työajan ulkopuolella. Lähes kolme neljäsosaa ilmoitti, että kollegat ottavat heihin yhteyttä virka-ajan ulkopuolella päivittäin tai joinakin päivinä. Esimiehet ottivat yhteyttä muulloin kuin työaikana 67 prosenttiin vastaajista. Valtaosa vastaajista (lähes yhdeksän kymmenestä) vastasi tällaisiin viesteihin ja joka neljäs vastasi kaikkiin työajan ulkopuolella saamiinsa puheluihin ja viesteihin.
- Seuraavat ovat yleisimpiä syitä siihen, miksi työajan ulkopuolella lähetettyihin työviesteihin vastataan: vastuu työtehtävistä (82 %), halu pysyä ajan tasalla (75 %), odotuksiin vastaaminen (75 %), pelko kielteisistä vaikutuksista, jos jättää vastaamatta (61 %), ja toive paremmasta urakehityksestä (50 %).

- Lähes puolet vastaajista tekee säännöllisesti enemmän työtunteja kuin mistä on sovittu ja useimmiten sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita he eivät ole pystyneet suorittamaan työaikana (37 %). Yli kolmannes työntekijöistä tekee ylimääräistä työtä esimiesten nimenomaisesta pyynnöstä ja alle viidennes (17 %) pääasiassa siksi, että heihin otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella. Lisätyötunnit, jotka johtuvat siitä, että esimiehet, työtoverit tai asiakkaat ottavat yhteyttä työntekijöihin työajan ulkopuolella, ovat ylityötunteja, joista rahallisen korvauksen saaminen on vähiten todennäköistä.
- Oikeus olla tavoittamattomissa ei tunnu vähentävän sen todennäköisyyttä, että työntekijään otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella tai vastaamista tällaisiin yhteydenottoihin. Suurempi osa vastaajista (19 %) kuitenkin tekee lisätunteja yrityksissä, joissa ei ole oikeutta olla tavoittamattomissa, koska heihin otetaan yhteyttä työajan ulkopuolella, verrattuna vastaajiin yrityksissä, joissa tällainen oikeus on (14 %). Jälkimmäisissä yrityksissä lisätunnit tehdään pääasiassa sovittuina ylityötunteina, mikä todennäköisemmin korvataan palkan tai vapaa-ajan muodossa. Tämä koskee erityisesti lisätunteja, jotka perustuvat yhteydenottoon työajan ulkopuolella.
- Suurempi osa työntekijöistä yrityksissä, joissa työntekijät katsovat heihin sovellettavan oikeutta olla tavoittamattomissa, ilmoittaa suuresta itsemääräämisoikeudesta päättää työajastaan. Tämä osoittaa, että oikeus olla tavoittamattomissa ei poista toivottua joustoa työajassa.
- Tyytyväisyys työ- ja yksityiselämän tasapainoon oli yleisesti ottaen korkeaa kaikkien tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa. Heistä 85 prosenttia katsoi työaikansa sopivan hyvin (25 prosenttia) tai melko hyvin (60 prosenttia) yhteen perheen ja muiden sitoumusten kanssa. Työntekijät yrityksissä, joissa on oikeus olla tavoittamattomissa, kertoivat kuitenkin paremmasta työ- ja yksityiselämän tasapainosta kuin työntekijät yrityksissä, joissa ei ole tällaista politiikkaa (92 % vs. 80 %).
- Noin 45 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työajan ulkopuoliset yhteydenotot haittaavat heidän työ- ja yksityiselämänsä tasapainoa sekä terveyttä ja hyvinvointia. Naiset ilmoittivat tästä enemmän kuin miehet. Suurempi osa 25–39-vuotiaista kärsii yhteydenottojen kielteisistä vaikutuksista, mikä johtuu todennäköisesti siitä, että monilla tässä ryhmässä on pieniä lapsia. Vaikutukset kohdistuvat myös enemmän etätyöntekijöihin kuin niihin, jotka työskentelevät

pelkästään työnantajan tiloista käsin. Yleisimmin ilmoitettu terveysongelma on päänsärky (41 %), jonka jälkeen tulevat selkäkipu (35 %), yleinen väsymys (34 %) ja ahdistus/stressi (33 %). Terveysongelmat ovat yleisempiä työntekijöillä, joilta vaaditaan lisätunteja. Yrityksissä, joissa työntekijöillä on oikeus olla tavoittamattomissa, ilmoitetaan vähemmän terveysongelmista. Esimerkiksi 38 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa ei ole oikeutta olla tavoittamattomissa, ilmoitti kärsineensä stressistä tai ahdistuneisuudesta tutkimusta edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Yrityksissä, joissa on oikeus olla tavoittamattomissa, vastaava osuus oli 28 prosenttia.

- Noin kahdeksan kymmenestä vastaajasta oli erittäin tyytyväisiä työoloihinsa. Useimmat työntekijät niistä, joilla oli oikeus olla tavoittamattomissa, olivat työoloihinsa erittäin tyytyväisiä verrattuna niihin, joilla ei ollut tätä oikeutta (29 % vs. 15 %).
- Yli 70 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa on oikeus olla tavoittamattomissa, pitää toimintalinjan vaikutuksia hyvin tai jossakin määrin myönteisenä – 26 prosenttia katsoo, että vaikutuksia ei ollut.

Päätelmät

- Työkulttuurin, jossa työntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa, ja lisätuntien tekemisen (mikä johtaa usein riittämättömiin lepoaikoihin) on osoitettu vaikuttavan haitallisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon, terveyteen ja hyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Nykyinen säännöstö ja sen täytäntöönpano näyttävät riittämättömiltä näiden kysymysten ratkaisemiseksi.
- Tietojen mukaan oikeus olla tavoittamattomissa vaikuttaa myönteisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon, terveyteen ja hyvinvointiin sekä yleiseen työtyytyväisyyteen.
- Näyttö yritystasolla osoittaa, että oikeus häiriöttömään aikaan ei yksin riitä kulttuuriseen muutokseen työpaikalla. Sen yhteydessä on myös lisättävä tietämystä ja tarjottava koulutusta ja tehokkaita toimenpiteitä, joilla rajoitetaan työajan ulkopuolista työntekoa tavoilla, jotka on räätälöity asianomaisiin työympäristöihin.
- Lisäksi tulisi arvioida ja toteuttaa toimenpiteitä, joilla puututaan muihin jatkuvan tavoitettavuuden syihin (suuri työmäärä, koulutuksen puute ja tehottomat työprosessit). Tämän tukena tulisi olla tehokkaat seurantarjestelmät.

Lisätietoja

Raportin *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* saa osoitteesta <https://eurofound.link/ef23002>

Tutkimusjohtaja: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu