

Pravo na isključivanje: provedba i učinak na razini poduzeća

Uvod

Unatoč tomu što je zakonodavstvom EU-a uređeno radno vrijeme, zdravlje i sigurnost na radu te ravnoteža između poslovnog i privatnog života, podatci iz nacionalnih i europskih istraživanja pokazuju da velik udio radnika koji mogu raditi na daljinu i fleksibilno upotrebom digitalnih alata radi prekovremeno i ima zdravstvene probleme povezane sa stresom i izgaranjem na poslu. Zbog veće učestalosti rada na daljinu i fleksibilnog rada tijekom pandemije te sve veće upotrebe mobilnih digitalnih alata koji omogućuju lakši kontakt s radnicima, ubrzala se rasprava o tome je li postojeće zakonodavstvo i dalje primjereno svrsi kako bi se odgovorilo na rizike koje predstavlja kultura „stalne dostupnosti” na radnom mjestu.

U prethodnom istraživanju Eurofounda utvrđen je nedostatak informacija o provedbi i učinku prava na isključivanje na razini poduzeća. Na temelju istraživanja zaposlenika i upitnika koje su ispunili voditelji odjela za ljudske resurse iz četiriju zemalja (Belgije, Francuske, Italije i Španjolske), u ovom se izvješću pojašnjava način na koji se pravo na isključivanje provodi na razini poduzeća. Analizom odgovora zaposlenika u poduzećima u kojima postoji politika o pravu na isključivanje i u onima u kojima takva politika ne postoji, procjenjuje se njihovo iskustvo s primanjem i odgovaranjem na komunikaciju povezanu s poslom izvan ugovornog radnog vremena, koliko dodatnih sati rade i zašto, te njihova ravnoteža između poslovnog i privatnog života, zdravlje i dobrobit kao i ukupno zadovoljstvo na radnom mjestu.

Kontekst politike

U proljeće 2023. nije postojalo posebno zakonodavstvo na razini EU-a o pravu na isključivanje. Međutim, niz postojećih direktiva EU-a sadržava relevantne odredbe, ponajprije Direktiva o radnom vremenu (Direktiva 2003/88/EZ). Tom se direktivom uvode ograničenja radnog vremena i utvrđuju razdoblja odmora za sve radnike. Rezolucijom Europskog parlamenta iz siječnja 2021. (2019/2181 (INL)) pozvalo se Europsku komisiju da predloži zakonodavstvo koje se posebno odnosi na pravo na isključivanje, istodobno uvažavajući ključnu ulogu socijalnih partnera u pregovorima o pitanjima povezanim s radnim mjestom. Europski međusektorski socijalni partneri započeli su 2022.

pregovore o mogućem okvirnom sporazumu o radu na daljinu i pravu na isključivanje, koji su bili u tijeku u vrijeme sastavljanja ovog dokumenta (lipanj 2023.).

Glavni zaključci

- Otprilike 45 % ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju zaposlenika u sektorima koji su odabrani s obzirom na veliki udio poslova koji se u tim sektorima mogu obavljati na daljinu te u zemljama u kojima se zakonodavstvo o pravu na isključivanje provodi putem socijalnog dijaloga, odgovorilo je da je u njihovu poduzeću uspostavljena politika o pravu na isključivanje. Od tih ispitanika, 80 % njih smatra da se ta politika odnosi na njih. Međutim, samo je polovica ispitanika u poduzećima koja imaju politiku o pravu na isključivanje upoznata s mjerama koje su poduzete kako bi se ta politika provela.
- Zaposlenici su primijetili da su najčešće mjere koje se poduzimaju za potporu isključivanju iz digitalnih alata povezanih s poslom automatsko brisanje e-poruka primljenih za vrijeme praznika te mjere za sprječavanje isporuke e-poruka povezanih s poslom tijekom određenog razdoblja. Zaposlenici su smatrali da su meke mjere, kao što su osposobljavanje i podizanje svijesti, manje učestale, dok su poslodavci smatrali da su te mjere među najvažnijim djelovanjima koja se provode.
- Više od 80 % zaposlenika obuhvaćenih istraživanjem izjavilo je da prima komunikaciju povezanu s poslom izvan svojeg ugovornog radnog vremena tijekom uobičajenog radnog tjedna. Gotovo tri četvrtine ispitanika izjavilo je da im se kolege obraćaju izvan radnog vremena svaki dan ili nekoliko dana na tjedan, a sa 67 % njih kontaktiraju izravno nadređeni rukovoditelji. Velika većina (gotovo 9 od 10) ispitanika odgovorila je na takvu komunikaciju, pri čemu je svaki četvrti odgovorio na sve pozive i poruke primljene izvan radnog vremena.
- Najčešće navedeni razlozi za odgovaranje na komunikaciju izvan radnog vremena su sljedeći: osjećaj odgovornosti za svoje zadatke (82 %), želja za informiranosti o situaciji (75 %), uvjerenje da se to od njih očekuje (75 %), strah od negativnih posljedica ako odgovor izostane (61 %) te očekivanje boljih izgleda za napredak u karijeri (50 %).

- Gotovo polovina ispitanika redovito radi više sati nego što je to određeno njihovim ugovorom, najčešće kako bi dovršili zadatke koje nisu uspjeli završiti tijekom ugovornog radnog vremena (37 %). Više od jedne trećine radnika radi prekovremeno na izričit zahtjev rukovoditelja, a manje od jedne petine (17 %) to čini uglavnom zato što se s njima stupilo u kontakt izvan radnog vremena. Dodatni sati rada zbog toga što se rukovoditelji, kolege ili klijenti obraćaju zaposlenicima izvan radnog vremena vrsta su prekovremenog rada za koji je najmanje vjerojatno da će radnici primiti financijsku naknadu.
- Čini se da postojanje prava na isključivanje ne smanjuje vjerojatnost da će se s radnicima kontaktirati izvan radnog vremena, kao ni da će oni odgovoriti na takvu komunikaciju. Međutim, veći udio ispitanika iz poduzeća koja nemaju politiku o pravu na isključivanje navodi da rade prekovremeno jer se s njima kontaktira izvan radnog vremena, u odnosu na ispitanike iz poduzeća koja imaju takvu politiku (19 % u usporedbi s 14 %). U potonjim poduzećima dodatni sati rada uglavnom se temelje na dogovorenom prekovremenom radu i veća je vjerojatnost da će radnici primiti naknadu za dodatne sate rada u obliku plaće ili slobodnog vremena. To se posebno odnosi na dodatne sate rada zbog toga što se s njima stupilo u kontakt izvan radnog vremena.
- Veći udio radnika u poduzećima koja imaju politiku o pravu na isključivanje za koju smatraju da se na njih odnosi navodi da imaju visoku razinu autonomije u određivanju svojeg radnog vremena, čime se daje naznaka da pravo na isključivanje ne ograničava željenu fleksibilnost radnog vremena.
- Zadovoljstvo ravnotežom između poslovnog i privatnog života općenito je bilo veliko među svima koji su sudjelovali u istraživanju, pri čemu je 85 % radnika izjavilo da se njihovo radno vrijeme uklopilo u obiteljske i druge obveze vrlo dobro (25 %) ili prilično dobro (60 %). Međutim, radnici u poduzećima koja imaju politiku o pravu na isključivanje izjavili su da imaju bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života od radnika u poduzećima bez takve politike (92 % u usporedbi s 80 %).
- Otprilike 45 % ispitanika smatralo je da je to da se s njima stupalo u kontakt izvan radnog vremena bilo štetno za njihovu ravnotežu između poslovnog i privatnog života te za njihovo zdravlje i dobrobit, pri čemu je to izjavilo više žena nego muškaraca. Negativan učinak u većoj su mjeri osjetile osobe u dobi od 25 do 39 godina, vjerojatno zbog toga što mnogi u toj skupini imaju malu djecu. Osim toga, radnici koji rade na daljinu više su pogođeni od onih koji u potpunosti rade u prostorijama poslodavca. Zdravstveni problemi koji se najčešće prijavljuju uključuju glavobolje (41 %), bolove u leđima (35 %), opći umor (34 %) i tjeskobu/stres (33 %). Zdravstveni problemi obično su učestaliji među radnicima od kojih se traži da rade prekovremeno. Manji udio radnika prijavljuje zdravstvene probleme u poduzećima koja provode pravo na isključivanje. Dok je, primjerice, 38 % radnika u poduzećima bez prava na isključivanje izjavilo da je patilo od stresa ili tjeskobe u razdoblju od 12 mjeseci prije istraživanja, ta je brojka iznosila 28 % za radnike u poduzećima s pravom na isključivanje.
- Otprilike osam od deset ispitanika bilo je vrlo zadovoljno svojim radnim uvjetima. Više radnika s pravom na isključivanje bilo je vrlo zadovoljno u odnosu na radnike bez tog prava (29 % u usporedbi s 15 %).
- Više od 70 % radnika u poduzećima koja imaju politiku o pravu na isključivanje smatra da je njezin utjecaj bio vrlo ili donekle pozitivan, a 26 % njih smatra da nije bilo utjecaja.

Smjernice politike

- Kultura „stalne dostupnosti” i prekovremeni rad, koji često imaju za posljedicu nedostatan razdoblje odmora, pokazali su se štetnima za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, zdravlje i dobrobit te zadovoljstvo na radnom mjestu. Čini se da postojeća pravna stečevina i njezina provedba nisu dostatne za rješavanje tih pitanja.
- U slučajevima gdje su uspostavljene politike o pravu na isključivanje, podatci pokazuju da one imaju pozitivan učinak na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, zdravlje i dobrobit te sveukupno zadovoljstvo poslom.
- Dokazi na razini poduzeća pokazuju da provedba politike o pravu na isključivanje sama po sebi nije dovoljna da bi se stvorila promjena kulture na radnom mjestu. Ta politika mora biti popraćena djelovanjima za podizanje svijesti, osposobljavanjem te učinkovitim mjerama za ograničavanje povezanosti izvan radnog vremena na načine koji su prilagođeni specifičnim radnim okružjima.
- Osim toga, trebalo bi provesti procjenu i mjere za rješavanje drugih razloga za prekomjernu povezanost (kao što su veliko radno opterećenje, nedostatak osposobljenosti i nedjelotvorni radni procesi), čemu bi trebali pridonijeti učinkoviti sustavi praćenja.

Dodatne informacije

Izvešće *Pravo na isključivanje: provedba i učinak na razini poduzeća* dostupno je na <https://eurofound.link/ef23002>

Voditeljica istraživanja: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu