

A lecsatlakozáshoz való jog: vállalati szintű végrehajtás és hatások

Bevezetés

A munkaidőt, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, valamint a munka és a magánélet egyensúlyát szabályozó uniós jogszabályok ellenére a nemzeti és európai felmérések adatai azt mutatják, hogy azoknak a munkavállalóknak a jelentős része, akiknek lehetőségük van digitális eszközök segítségével távmunkában és rugalmasan dolgozni, hosszú munkaidőben végzi tevékenységét, és a munkavégzéssel kapcsolatos stresszhez és kiegészítő egészségügyi problémáknak van kitéve. A távmunka és a rugalmas munkavégzés terjedése a világjárvány idején, valamint a mobil digitális eszközök egyre szélesebb körű, a munkavállalókkal való könnyebb kapcsolattartást lehetővé tevő használata felgyorsította a vitát arról, hogy a hatályos jogszabályok továbbra is alkalmasak-e a munkahelyi „folyamatos elérhetőség” kultúrája által jelentett kockázatok kezelésére.

Az Eurofound korábbi kutatásai rávilágítottak arra, hogy kevés információ áll rendelkezésre a vállalkozások szintjén a lecsatlakozáshoz való jog végrehajtásáról és annak hatásairól. Ez a jelentés négy országban (Belgium, Franciaország, Olaszország és Spanyolország) a munkavállalók körében végzett felmérésen, valamint a HR-vezetők által kitöltött kérdőíveken alapul, és azt vizsgálja, hogyan valósul meg vállalati szinten a lecsatlakozáshoz való jog. A tanulmány a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával rendelkező, illetve nem rendelkező vállalatok munkavállalóinak válaszait elemezve felméri, hogy milyen tapasztalataik vannak a szerződés szerinti munkaidőn kívül kapott, munkával kapcsolatos megkeresések fogadásával és megválaszolásával kapcsolatban; hány plusz órát dolgoznak és miért; valamint értékeli ezen munkavállalók esetében a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, az egészséget és a jóllétet, valamint az általános munkahelyi elégedettséget.

Szakpolitikai háttér

2023 tavaszán uniós szinten nem létezett külön jogszabály a lecsatlakozáshoz való jogról. Ugyanakkor egy sor hatályos uniós irányelv tartalmaz vonatkozó rendelkezéseket, amelyek közül a legfontosabb a munkaidő-irányelv (2003/88/EK irányelv). Ez az irányelv korlátozza a munkaidőt és szabályozza a pihenőidőt minden munkavállaló tekintetében. Amellett, hogy elismerte a

szociális partnerek kulcsfontosságú szerepét a munkahelyi kérdésekről folytatott tárgyalások során, az Európai Parlament 2021. januári állásfoglalásában (2019/2181 (INL)) felkérte az Európai Bizottságot, hogy terjesszen elő kifejezetten a lecsatlakozáshoz való jogról szóló jogszabályt. 2022-ben az európai ágazatközi szociális partnerek tárgyalásokat kezdtek a távmunkáról és a lecsatlakozáshoz való jogról szóló lehetséges keretmegállapodásról, amelyek ezen összefoglaló írásakor (2023 júniusában) még folyamatban voltak.

Főbb megállapítások

- A távmunkára alkalmas munkahelyek magas aránya miatt megcélzott ágazatokban és azokban az országokban, ahol a lecsatlakozáshoz való jogról szóló jogszabályokat szociális párbeszéd útján hajtják végre, a munkavállalók körében végzett felmérés során a válaszadók mintegy 45%-a válaszolta azt, hogy vállalatuknál létezik a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politika. Ezek közül 80% véli úgy, hogy a politika rájuk is vonatkozik. A lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával rendelkező vállalatoknál azonban a válaszadóknak csak a fele tud olyan intézkedésekről, amelyeket e politika végrehajtása érdekében hoztak.
- A munkavállalók azt állapították meg, hogy a munkával kapcsolatos digitális eszközökről való lecsatlakozás elősegítése céljából megvalósított leggyakoribb intézkedések a munkaszüneti napokon beérkező e-mailek automatikus törlése, valamint a munkahelyi e-mailek bizonyos időszakokban történő kézbesítésének megelőzésére irányuló intézkedések. A munkavállalók kevésbé tartották elterjedtnek az olyan „puha” intézkedéseket, mint a képzés és a figyelemfelhívás, míg a munkáltatók az utóbbiakat a legfontosabb intézkedések között tartották számon.
- A felmérésben részt vevő munkavállalók több mint 80%-a számolt be arról, hogy egy átlagos munkahét során a szerződés szerinti munkaidőn kívül is kap munkával kapcsolatos üzeneteket. Közel háromnegyedük arról számolt be, hogy kollégáik – 67% esetében pedig közvetlen felettesük – bizonyos napokon vagy akár minden nap munkaidőn kívül lépnek velük kapcsolatba. A válaszadók túlnyomó többsége (10-ből csaknem 9) válaszolt az ilyen üzenetekre, négyből egy válaszadó pedig a munkaidőn kívül beérkező összes hívásra és üzenetre válaszolt.

- A munkával kapcsolatos, munkaidőn kívül beérkezett üzenetekre való válaszolás leggyakrabban említett oka a következők: felelősséget érez feladataiért (82%), közben akarja tartani a dolgokat (75%), elvárt viselkedésnek tartja (75%), fél a negatív következményektől, ha nem válaszol (61%), és gyorsabb szakmai előmenetellel kapcsolatos elvárásai vannak (50%).
- A válaszadók közel fele rendszeresen több órát dolgozik a szerződésében foglaltaknál, leggyakrabban olyan feladatok befejezése céljából, amelyeket a szerződés szerinti munkaidőben nem tudott elvégezni (37%). A munkavállalók több mint egyharmada a vezetők kifejezett kérésére túlórázik, és kevesebb mint egyötödük (17%) teszi ezt elsősorban azért, mert munkaidőn kívül keresik meg őket. A vezetőktől, kollégáktól vagy ügyfelektől munkaidőn kívül kapott üzenetek miatt ledolgozott többletórák jelentik a túlórázás azon típusát, amelyek esetén a legkevésbé valószínű, hogy a munkavállalók pénzügyi kompenzációt kapnak.
- Úgy tűnik, hogy a lecsatlakozáshoz való jog nem csökkenti annak valószínűségét, hogy a munkavállalókat munkaidőn kívül is megkeresik, illetve hogy a munkavállalók válaszolnak az ilyen üzenetekre. A lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával nem rendelkező vállalatoknál dolgozó válaszadók nagyobb része (19%) számolt be arról, hogy a munkaidőn kívül kapott üzenetek miatt túlórázik, mint az ilyen politikával rendelkező vállalatok válaszadói (14%). Az utóbbi vállalatoknál a többletórák ledolgozása főként túlóra-megállapodások alapján történik, és a munkavállalók a többletórákért nagyobb valószínűséggel kapnak kompenzációt, akár fizetés, akár szabadidő formájában. Ez különösen igaz a munkaidőn kívüli megkeresések miatt ledolgozott többletórákra.
- A lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával rendelkező vállalatok ezt a politikát magukra nézve is érvényesnek tekintő munkavállalóinak nagyobb hányada számolt be arról, hogy nagyfokú önállósággal rendelkezik munkaideje meghatározásában, ami azt jelzi, hogy a lecsatlakozáshoz való jog nem korlátozza a munkaidő kívánt rugalmasságát.
- A munka és a magánélet közötti egyensúllyal való elégedettség általában magas volt a megkérdezettek körében: a munkavállalók 85%-a jelezte, hogy munkaideje nagyon jól (25%) vagy elég jól (60%) összeegyeztethető a családi és egyéb kötelezettségekkel. A lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával rendelkező vállalatok munkavállalói azonban a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyról számoltak be, mint az ilyen politikával nem rendelkező vállalatok munkavállalói (92%, szemben a 80%-kal).
- A válaszadók körülbelül 45%-a érezte úgy, hogy a munkaidőn kívüli megkeresések károsan befolyásolják a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, valamint az egészségüket és jóllétüket, és erről több nő számolt be, mint férfi. A 25–39 évesek nagyobb hányadát érinti

ez kedvezőtlenül, valószínűleg azért, mert ebben a korcsoportban sokan kisgyermekes szülők. A távmunkát végző személyek is fokozottabban érintettek, mint azok, akik teljes munkaidejükben a munkáltató telephelyén dolgoznak. A leggyakrabban jelentett egészségügyi probléma a fejfájás (41%), ezt követi a hátfájás (35%), az általános fáradtság (34%) és a szorongás/stressz (33%). Az egészségügyi problémák általában gyakoribbak a túlórázó munkavállalók körében. A lecsatlakozáshoz való jogot érvényre juttató vállalatok munkavállalói kisebb arányban számolnak be egészségügyi problémákról. Míg például a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával nem rendelkező vállalatoknál a munkavállalók 38%-a számolt be arról, hogy a felmérést megelőző 12 hónapban stressztől vagy szorongástól szenvedett, addig az ilyen politikával rendelkező vállalatoknál dolgozók körében ez az arány 28% volt.

- Tíz válaszadóból körülbelül nyolc volt nagyon elégedett a munkakörülményeivel. A lecsatlakozáshoz való joggal rendelkező munkavállalók közül többen (29%) számoltak be magas fokú elégedettségről, mint azok közül, akik nem rendelkeznek ezzel a joggal (15%).
- A lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikával rendelkező vállalatok munkavállalóinak több mint 70%-a véli úgy, hogy a politika hatása nagyon vagy valamelyest pozitív, míg 26% vélte azt hatástalannak.

Szakpolitikai iránymutatások

- Bebizonyosodott, hogy a folyamatos elérhetőség kultúrája és a túlórázás, amelyek gyakran a pihenőidő elégtelenségét eredményezik, káros hatással vannak a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, az egészségre és a jóllétre, valamint a munkahellyel való elégedettségre. A hatályos jogi vívmányok és azok érvényesítése nem tűnik elegendőnek e kérdések kezeléséhez.
- Az adatok azt mutatják, hogy ahol a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politikákat vezettek be, ezek pozitív hatással vannak a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, az egészségre és a jóllétre, valamint általában a munkahelyi elégedettségre.
- Vállalati szintű adatok azt igazolják, hogy a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozó politika végrehajtása önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a kultúra változását idézze elő a munkahelyen; a politikához figyelemfelkeltő tevékenységeknek, képzésnek és hatékony intézkedéseknek kell társulniuk annak érdekében, hogy az adott munkakörnyezethez igazítva korlátozzák a munkaidőn kívüli csatlakozást.
- Ezen túlmenően értékelni kell a túlzott mértékű csatlakozás egyéb okait (például nagy munkaterhelés, a képzés hiánya és nem hatékony munkafolyamatok), intézkedéseket kell hozni ezek kezelésére, és mindezt hatékony nyomonkövetési rendszerekkel kell alátámasztani.

További információ

„A lecsatlakozáshoz való jog: vállalati szintű végrehajtás és hatások” című jelentés a következő címen érhető el:
<https://eurofound.link/ef23002>

Kutatásvezető: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu