

Tiesības būt bezsaistē Īstenošana un ietekme uzņēmuma līmenī

Ievads

Neraugoties uz ES tiesību aktiem, kas reglamentē darba laiku, darba aizsardzību un darba un privātās dzīves līdzsvaru, valstu un Eiropas apsekojumu dati liecina, ka liela daļa darbinieku, kuri spēj strādāt attālināti un elastīgi, izmantojot digitālos rīkus, strādā garas stundas un ir pakļauti veselības problēmām, kas saistītas ar stresu darbā un izdegšanu. Attālinātā un elastīgā darba pieaugums pandēmijas laikā, kā arī arvien plašāka mobilo digitālo rīku izmantošana, padarot darbiniekus sasniedzamākus, ir paātrinājusi diskusijas par to, vai spēkā esošie tiesību akti joprojām ir piemēroti, lai risinātu riskus, ko rada “nepārtraukta pieslēguma tīklā” kultūra darba vietā.

Iepriekšējos Eurofound pētījumos ir uzsvērts, ka trūkst informācijas par tiesību būt bezsaistē piemērošanu un to ietekmi uzņēmumu līmenī. Pamatojoties uz darbinieku aptauju un cilvēkresursu vadības vadītāju aptauju četrās valstīs (Beļģijā, Francijā, Itālijā un Spānijā), šajā ziņojumā ir skaidrots, kā tiesības būt bezsaistē tiek īstenotas uzņēmuma līmenī. Analizējot atbildes, ko snieguši darbinieki uzņēmumos, kuros piemēro un kuros nepiemēro tiesības būt bezsaistē, ziņojumā tiek novērtēti šādi aspekti: darbinieku pieredze, saņemot un atbildot uz ar darbu saistītiem paziņojumiem ārpus līgumā noteiktā darba laika, cik daudz papildu stundu viņi strādā un kāpēc, viņu darba un privātās dzīves līdzsvars, veselība un labklājība un vispārējā apmierinātība ar darbu.

Politikas konteksts

Līdz 2023. gada pavasarim ES līmenī nebija īpašu tiesību aktu par tiesībām būt bezsaistē. Tomēr attiecīgie noteikumi ir iekļauti vairākās spēkā esošajās ES direktīvās, jo īpaši Darba laika direktīvā (Direktīva 2003/88/EK). Šajā direktīvā ir noteikti darba laika ierobežojumi un reglamentēti atpūtas periodi visiem darbiniekiem. Eiropas Parlamenta 2021. gada janvāra rezolūcijā (2019/2181 (INL)) Eiropas Komisija tika aicināta izvirzīt tiesību aktus konkrēti par tiesībām atslēgties no darba, vienlaikus atzīstot sociālo partneru būtisko lomu sarunās par darba jautājumiem. Eiropas starptozaru sociālie partneri 2022. gadā sāka sarunas par

iespējamu pamatnolīgumu par tāldarbu un tiesībām atslēgties no darba, kas turpinājās šā dokumenta sagatavošanas laikā (2023. gada jūnijā).

Būtiskākie konstatējumi

- Aptuveni 45 % respondentu, kas piedalījās aptaujā, kurā piedalījās darbinieki nozarēs, kurās ir liels attālinātā darba vietu īpatsvars, un valstīs, kurās ar sociālā dialoga starpniecību tiek īstenoti tiesību akti par tiesībām būt bezsaistē, atbildēja, ka viņu uzņēmumā piemēro tiesības būt bezsaistē. No tiem 80 % uzskata, ka šī politika attiecas uz viņiem. Tomēr tikai puse no respondentiem uzņēmumos, kuros ir izstrādāta politika par tiesībām būt bezsaistē, ir informēti par pasākumiem, kas veikti, lai to īstenotu.
- Darbinieki novēroja, ka visbiežāk veiktie pasākumi, lai atbalstītu atslēgšanos no ar darbu saistītiem digitālajiem rīkiem, ir automātiska brīvdienās saņemto e-pastu dzēšana un pasākumi, lai novērstu darba e-pastu piegādi noteiktos laikos. Darbinieki uzskatīja, ka nesaistoši pasākumi, piemēram, apmācība un izpratnes veicināšana, ir mazāk izplatīti, savukārt darba devēji uzskatīja, ka tie ir vieni no būtiskākajiem īstenotajiem pasākumiem.
- Vairāk nekā 80 % aptaujāto darbinieku ziņoja, ka parastas darba nedēļas laikā saņem ar darbu saistītus paziņojumus ārpus līgumā noteiktā darba laika. Gandrīz trīs ceturtdaļas darbinieku ziņoja, ka ar viņiem katru dienu vai dažās dienās ārpus darba laika sazinās kolēģi; ar 67 % darbinieku sazinās tiešie vadītāji. Lielākā daļa respondentu (gandrīz 9 no 10) atbildēja uz šādiem paziņojumiem, un katrs ceturtais respondents atbildēja uz visiem zvaniem un ziņojumiem, kas saņemti ārpus darba laika.
- Visbiežāk minētie iemesli, kādēļ tiek sniegta atbilde uz paziņojumiem, kas saistīti ar darbu ārpus darba laika, ir šādi: atbildības sajūta par saviem uzdevumiem (82 %), vēlme būt “lietas kursā” (75 %), jo tas ir gaidīts (75 %), bailes no negatīvas ietekmes, ja atbilde netiks sniegta (61 %), un cerība uz labāku karjeras izaugsmi (50 %).

- Gandrīz puse respondentu regulāri strādā vairāk stundu, nekā noteikts līgumā, visbiežāk, lai pabeigtu uzdevumus, kurus viņi nevarēja pabeigt līgumā noteiktajā darba laikā (37 %). Vairāk nekā trešdaļa darbinieku strādā papildu stundas pēc vadītāju nepārprotama pieprasījuma, un mazāk nekā viena piektdaļa (17 %) to dara galvenokārt tāpēc, ka ar viņiem sazinās ārpus darba laika. Papildu nostrādātās stundas, kas saistītas ar to, ka vadītāji, kolēģi vai klienti sazinās ar darbiniekiem ārpus darba laika, ir virsstundu veids, par kuru darbinieki, visticamāk, nesaņem finansiālu atlīdzību.
- Nešķiet, ka tiesības atslēgties samazinātu iespēju, ka ar darbiniekiem sazinās ārpus darba laika vai ka viņi atbildēs uz šādu saziņu. Tomēr lielāka daļa respondentu no uzņēmumiem, kuros nepiemēro tiesības būt bezsaistē, ziņo, ka strādā papildu stundas, jo ar viņiem sazinās ārpus darba laika, nekā respondenti no uzņēmumiem, kuros šāda politika ir (19 % salīdzinājumā ar 14 %). Pēdējos uzņēmumos papildu stundas tiek nostrādātas, galvenokārt pamatojoties uz darba līguma noteiktajām virsstundām, un ir lielāka iespēja, ka darbinieki par papildu stundām saņems kompensāciju, saņemot atalgojumu vai brīvpusdienas. Tas jo īpaši attiecas uz papildu nostrādātajām stundām, jo ar jums sazinājās ārpus darba laika.
- Lielāka daļa darbinieku uzņēmumos, kuros piemēro tiesības būt bezsaistē, ko viņi uzskata par attiecināmām uz viņiem, norāda, ka viņiem ir liela autonomija noteikt savu darba laiku, tādējādi norādot, ka tiesības būt bezsaistē neierobežo vēlamu darba laika elastību.
- Aptaujāto apmierinātība ar darba un privātās dzīves līdzsvaru kopumā bija augsta - 85 % darbinieku norādīja, ka viņu darba laiks ļoti labi (25 %) vai diezgan labi (60 %) atbilst ģimenes un citām saistībām. Tomēr darbinieki uzņēmumos, kuros piemēro tiesības būt bezsaistē, ziņoja, ka viņiem ir labāks darba un privātās dzīves līdzsvars nekā darbiniekiem uzņēmumos, kuros šīs tiesības nepiemēro (92 % salīdzinājumā ar 80 %).
- Aptuveni 45 % respondentu uzskatīja, ka sazināšanās ar viņiem ārpus darba laika kaitē viņu darba un privātās dzīves līdzsvaram, veselībai un labsajūtai, turklāt vairāk sievietes nekā vīrieši to norādīja. Tas negatīvi ietekmē lielu daļu jauniešu vecumā no 25 līdz 39 gadiem, iespējams, tāpēc, ka daudziem šajā grupā ir

mazi bērni. Arī attālināti strādājošie ir vairāk skarti nekā tie, kas strādā tikai no darba devēja telpām. Visbiežāk minētās veselības problēmas ir galvassāpes (41 %), kam seko muguras sāpes (35 %), vispārējs nogurums (34 %) un trauksme/stress (33 %). Veselības problēmas parasti ir biežāk sastopamas to darbinieku vidū, kuriem ir jāstrādā papildu stundas. Mazāka darbinieku daļa uzņēmumos, kas piemēro tiesības būt bezsaistē, ziņo par veselības problēmām. Piemēram, 38 % darbinieku uzņēmumos, kuros nepiemēro tiesības būt bezsaistē, ziņoja, ka 12 mēnešu laikā pirms aptaujas veikšanas ir cietuši no stresa vai trauksmes, savukārt uzņēmumos, kuros piemēro tiesības būt bezsaistē, šis rādītājs bija 28 %.

- Aptuveni 8 no 10 respondentiem bija ļoti apmierināti ar darba apstākļiem. Vairāk darbinieku, kuriem ir tiesības būt bezsaistē, bija ļoti apmierināti nekā tie, kuriem šādu tiesību nav (29 % salīdzinājumā ar 15 %).
- Vairāk nekā 70 % darbinieku uzņēmumos, kuros piemēro tiesības būt bezsaistē, uzskata, ka to ietekme ir bijusi ļoti vai daļēji pozitīva; 26 % uzskata, ka nekādas ietekmes nav.

Politikas norādes

- Ir pierādīts, ka “epārtraukta pieslēguma tīklā” kultūra un papildu darba laiks, kas bieži noved pie nepietiekama atpūtas laika, negatīvi ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, veselību un labsajūtu, kā arī apmierinātību ar darbu. Pašreizējais tiesiskais regulējums un tā izpilde šķiet nepietiekama, lai risinātu šos jautājumus.
- Dati liecina, ka gadījumos, kad tiek piemērotas tiesības būt bezsaistē, tai ir pozitīva ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, veselību un labklājību, kā arī vispārējo apmierinātību ar darbu.
- Uzņēmuma līmeņa pierādījumi liecina, ka ar tiesību būt bezsaistē piemērošanu vien nepietiek, lai panāktu kultūras pārmaiņas darbavietā; politika jāpapildina ar izpratnes veicināšanu, apmācību un efektīviem pasākumiem, lai ierobežotu pieslēgšanos ārpus darba laika, pielāgojot to konkrētām darba vidēm.
- Turklāt ir jānovērtē – un jāveic pasākumi, lai novērstu – citus pārmērīgas pieslēgšanās iemeslus (piemēram, lielu darba slodzi, apmācības trūkumu un neefektīvus darba procesus), un tas būtu jāpastiprina ar efektīvām uzraudzības sistēmām.

Papildu informācija

Ziņojums *Tiesības būt bezsaistē – Īstenošana un ietekme uzņēmuma līmenī* ir pieejama vietnē <https://eurofound.link/ef23002>

Pētniecības vadītājs: *Tina Weber*

information@eurofound.europa.eu