

Právo na odpojenie sa: implementácia a vplyv na úrovni spoločnosti

Úvod

Napriek právnym predpisom EÚ, ktoré upravujú pracovný čas, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, údaje z vnútroštátnych a európskych prieskumov ukazujú, že vysoký podiel pracovníkov, ktorí vďaka digitálnym nástrojom môžu pracovať na diaľku a flexibilne, pracuje dlhý čas a trpí zdravotnými problémami súvisiacimi so stresom a vyhovením v práci. Nárast počtu prípadov práce na diaľku a flexibilnej práce počas pandémie a čoraz častejšie využívanie mobilných digitálnych nástrojov, vďaka ktorým je možné pracovníkov ľahšie kontaktovať, urýchlili diskusiu o tom, či existujúca legislatíva naďalej zodpovedá účelu riešenia rizík, ktoré predstavuje kultúra „neustálej disponibility“ na pracovisku.

Predchádzajúci výskum Eurofoundu poukázal na nedostatok informácií o uplatňovaní a vplyve práva na odpojenie sa na úrovni podnikov. Na základe prieskumu medzi zamestnancami a dotazníka, ktorý vyplnili manažéri ľudských zdrojov v štyroch krajinách (Belgicko, Francúzsko, Taliansko a Španielsko), sa v tejto správe objasňuje, ako sa právo na odpojenie sa uplatňuje na úrovni spoločnosti. Na základe analýzy odpovedí pracovníkov v spoločnostiach s politikou práva na odpojenie a bez nej sa hodnotia ich skúsenosti s prijímaním a reagovaním na pracovnú komunikáciu mimo zmluvného pracovného času, koľko hodín navyše pracujú a prečo, ako aj ich rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, zdravie a pohoda a celková spokojnosť na pracovisku.

Politické súvislosti

Na jar 2023 neexistovali na úrovni EÚ žiadne osobitné právne predpisy týkajúce sa práva na odpojenie sa. Príslušné ustanovenia však obsahuje celý rad existujúcich smerníc EÚ, predovšetkým smernica o pracovnom čase (smernica 2003/88/ES). V tejto smernici sa stanovujú obmedzenia pracovného času a upravuje sa čas odpočinku pre všetkých pracovníkov. Európsky parlament v uznesení z januára 2021 (2019/2181 (INL)) vyzval Európsku komisiu, aby predložila právne predpisy konkrétne o práve na odpojenie sa, pričom uznal kľúčovú úlohu sociálnych partnerov pri rokovaniach o otázkach týkajúcich sa pracovísk. V roku 2022 začali európski medziodvetvoví

sociálni partneri rokovania o možnej rámcovej dohode o telepráci a práve na odpojenie sa, ktoré prebiehali v čase písania tejto správy (jún 2023).

Hlavné zistenia

- Približne 45 % respondentov prieskumu medzi zamestnancami v odvetviach, ktoré sú predmetom záujmu vzhľadom na ich vysoký podiel pracovných miest, ktoré možno vykonávať na diaľku, a v krajinách, v ktorých sa prostredníctvom sociálneho dialógu uplatňujú právne predpisy o práve na odpojenie sa, odpovedalo, že v ich spoločnosti je zavedená politika práva na odpojenie sa. Z nich 80 % sa domnieva, že sa na nich politika vzťahuje. Avšak len polovica respondentov v spoločnostiach, ktoré majú politiku práva na odpojenie sa, si je vedomá, že boli prijaté opatrenia na jej uplatňovanie.
- Zamestnanci zistili, že najčastejšími opatreniami prijatými na podporu odpojenia sa od digitálnych nástrojov súvisiacich s prácou sú automatické vymazanie e-mailov prijatých počas sviatkov a opatrenia na zabránenie prijímaniu pracovných e-mailov v určitých časoch. Mäkké opatrenia, ako je odborná príprava a zvyšovanie informovanosti, považovali zamestnanci za menej rozšírené, zatiaľ čo zamestnávateľia ich považovali za jedny z najdôležitejších realizovaných opatrení.
- Viac ako 80 % opýtaných pracovníkov uviedlo, že počas bežného pracovného týždňa dostávajú oznámenia súvisiace s prácou mimo svojho zmluvného pracovného času. Takmer tri štvrtiny z nich uviedli, že ich kolegovia kontaktujú mimo pracovného času každý deň alebo v niektoré dni; 67 % z nich kontaktovali priami nadriadení. Prevažná väčšina (takmer 9 z 10) respondentov reagovala na takúto komunikáciu, pričom každý štvrtý respondent odpovedal na všetky telefonáty a správy prijaté mimo pracovného času.
- Najčastejšie uvádzanými dôvodmi pre odpovedanie na komunikáciu súvisiacu s prácou mimo pracovného času sú: pocit zodpovednosti za svoje úlohy (82 %), mať všetko pod kontrolou (75 %), pretože sa to očakáva (75 %), strach z negatívneho vplyvu v prípade neposkytnutia žiadnej odpovede (61 %) a očakávanie lepšieho kariérneho postupu (50 %).

- Takmer polovica respondentov pravidelne pracuje viac hodín, ako majú dohodnuté v zmluve, najčastejšie preto, aby dokončili úlohy, ktoré nemohli dokončiť počas zmluvného pracovného času (37 %). Viac ako jedna tretina zamestnancov vykonáva nadčasy na výslovnú žiadosť vedúcich pracovníkov a menej ako jedna pätina (17 %) to robí najmä preto, že sú kontaktovaní mimo pracovného času. Nadčasy odpracované z dôvodu, že zamestnancov kontaktujú manažéri, kolegovia alebo klienti mimo pracovného času, sú typom nadčasov, u ktorých je najmenšia pravdepodobnosť, že budú finančne kompenzované.
- Zdá sa, že právo na odpojenie sa neznižuje pravdepodobnosť, že pracovníci budú kontaktovaní mimo pracovného času alebo že budú na takúto komunikáciu reagovať. Avšak podiel respondentov, ktorí uvádzajú, že vykonávajú nadčasy, pretože sú kontaktovaní mimo pracovného času, je väčší v prípade podnikov bez politiky práva na odpojenie sa (19 %) ako v prípade podnikov, ktoré takúto politiku majú (14 %). V podnikoch bez tejto politiky sa dodatočné hodiny odpracujú najmä na základe dohodnutých nadčasov a je pravdepodobnejšie, že pracovníci dostanú za ich odpracovanie odmenu alebo voľno. Platí to najmä v súvislosti s ďalšími odpracovanými nadčasmi v dôsledku toho, že boli pracovníci kontaktovaní mimo pracovného času.
- Väčší podiel pracovníkov v spoločnostiach s politikou práva na odpojenie sa, ktorú vnímajú ako politiku, ktorá sa ich týka, uvádza, že majú vysokú úroveň samostatnosti pri určovaní svojho pracovného času, čo naznačuje, že právo na odpojenie sa neobmedzuje požadovanú flexibilitu pracovného času.
- Spokojnosť s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom bola vo všeobecnosti vysoká u všetkých opýtaných, pričom 85 % pracovníkov uviedlo, že ich pracovný čas je veľmi dobre (25 %) alebo pomerne dobre (60 %) zladený s rodinnými a inými povinnosťami. Pracovníci v spoločnostiach s politikou práva na odpojenie sa však uviedli, že dosahujú lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom ako pracovníci v spoločnostiach bez takejto politiky (92 % v porovnaní s 80 %).
- Približne 45 % respondentov sa domnievalo, že kontaktovanie mimo pracovného času poškodzuje ich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ako aj ich zdravie a pohodu, pričom to uviedlo viac žien ako mužov. Negatívne ovplyvnený je väčší podiel ľudí vo veku 25 až 39 rokov, pravdepodobne preto, že mnohí z tejto skupiny majú malé deti. Telepracovníci

sú tiež viac ovplyvnení ako tí, ktorí pracujú výlučne v priestoroch svojho zamestnávateľa. Najčastejšie hlásenými zdravotnými problémami sú bolesti hlavy (41 %), po ktorých nasleduje bolesť chrbta (35 %), celková únava (34 %) a úzkosť/stres (33 %). Zdravotné problémy sú častejšie u pracovníkov, ktorí musia vykonávať nadčasy. Menší podiel pracovníkov v podnikoch, ktoré uplatňujú právo na odpojenie sa, nahlasuje zdravotné problémy. Napríklad, kým 38 % pracovníkov v spoločnostiach bez práva na odpojenie sa uviedlo, že v priebehu 12 mesiacov pred prieskumom trpeli stresom alebo úzkosťou, v spoločnostiach s právom na odpojenie sa to bolo 28 % pracovníkov.

- Približne 8 z 10 respondentov bolo veľmi spokojných so svojimi pracovnými podmienkami. Viac pracovníkov s právom na odpojenie sa bolo veľmi spokojných ako tých, ktorí toto právo nemali (29 % v porovnaní s 15 %).
- Viac ako 70 % pracovníkov v spoločnostiach s politikou práva na odpojenie sa domnieva, že jej vplyv bol veľmi alebo do určitej miery pozitívny; 26 % sa domnieva, že vplyv nebol žiadny.

Politické ukazovatele

- Ukázalo sa, že kultúra tzv. neustálej disponibility sa a nadčasy, ktoré často vedú k nedostatočnému odpočinku, majú negatívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, zdravie a pohodu a spokojnosť na pracovisku. Zdá sa, že existujúce právne acquis a jeho presadzovanie nie sú dostatočné na riešenie týchto problémov.
- Z údajov vyplýva, že tam, kde boli zavedené politiky práva na odpojenie sa, majú pozitívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, zdravie a pohodu a celkovú spokojnosť s prácou.
- Z dôkazov na úrovni podnikov vyplýva, že samotné zavedenie politiky práva na odpojenie sa nestačí na dosiahnutie kultúrnej zmeny na pracovisku; politiku musí sprevádzať zvyšovanie informovanosti, odborná príprava a účinné opatrenia na obmedzenie pripojenia mimo pracovného času spôsobmi, ktoré sú prispôbené konkrétnym pracovným prostrediam.
- Okrem toho by sa mali posúdiť ďalšie príčiny nadmerného pripojenia (ako napríklad vysoké pracovné zaťaženie, nedostatočná odborná príprava a neefektívne pracovné postupy) a prijať opatrenia na ich odstránenie, ktoré by sa mali posilniť účinnými systémami monitorovania.

Ďalšie informácie

Správa „*Right to disconnect: Implementation and impact at company level*“ (Právo odpojiť sa: Vykonávanie a vplyv na úrovni spoločnosti) je k dispozícii na <https://eurofound.link/ef23002>

Vedúca výskumu: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu