

Pravica do odklopa: njeno izvajanje in vpliv na ravni podjetja

Uvod

Kljub zakonodaji EU, ki ureja delovni čas, varnost in zdravje pri delu ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, podatki iz nacionalnih in evropskih raziskav kažejo, da velik delež delavcev, ki jim je omogočeno delo na daljavo in imajo prožne oblike dela s pomočjo digitalnih orodij, ima dolg delovnik in se srečuje z zdravstvenimi težavami, povezanimi s stresom zaradi dela, in izgorelostjo. Povečanje števila delovnih mest na daljavo in prožnih oblik dela med pandemijo ter vse večja uporaba mobilnih digitalnih orodij, zaradi katerih so delavci bolj dosegljivi, sta pospešila razpravo o tem, ali je obstoječa zakonodaja še vedno primerna za obravnavo tveganj, ki jih povzroča kultura „nenehne pripravljenosti“ na delovnem mestu.

V prejšnjih raziskavah Eurofounda je bilo izpostavljeno pomanjkanje informacij o izvajanju in učinku pravice do odklopa na ravni podjetij. V tem poročilu, ki temelji na raziskavi zaposlenih in vprašalniku, ki so ga izpolnili vodje kadrovske službe v štirih državah (Belgiji, Franciji, Italiji in Španiji), je pojasnjeno, kako se pravica do odklopa izvaja na ravni podjetja. Na podlagi analize odgovorov delavcev iz podjetij s politiko pravice do odklopa in brez nje so bile ocenjene njihove izkušnje s prejetjem sporočil v zvezi z delom in odzivanjem nanje zunaj pogodbenega delovnega časa; koliko dodatnih ur delajo in zakaj; njihovo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, zdravje in dobro počutje ter splošno zadovoljstvo na delovnem mestu.

Ozadje politike

Do pomladi 2023 na ravni EU ni bilo posebne zakonodaje o pravici do odklopa. Vendar pa vrsta obstoječih direktiv EU vsebuje ustrezne določbe, med katerimi je najpomembnejša direktiva o delovnem času (Direktiva 2003/88/ES). Ta določa omejitve delovnega časa in ureja čas počitka za vse delavce. Evropski parlament je v resoluciji iz januarja 2021 (2019/2181 (INL)) Evropsko komisijo pozval, naj pripravi posebno zakonodajo o pravici do odklopa, pri čemer je priznal ključno vlogo, ki jo imajo socialni partnerji pri pogajanjih o vprašanih, ki se pojavljajo na delovnem mestu. Leta 2022 so evropski medpanožni socialni partnerji začeli

pogajanja o morebitnem okvirnem sporazumu o delu na daljavo in pravici do odklopa, ki so v času pisanja tega prispevka (junija 2023) še potekala.

Ključne ugotovitve

- Približno 45 % anketirancev v raziskavi med zaposlenimi v sektorjih, za katere je značilen visok delež dela, ki ga je mogoče opravljati na daljavo, in v državah, kjer se zakonodaja o pravici do odklopa izvaja v okviru socialnega dialoga, je odgovorilo, da v njihovem podjetju obstaja politika o pravici do odklopa. Od teh jih 80 % meni, da politika zanje velja. Vendar le polovica anketirancev v podjetjih, ki imajo politiko pravice do odklopa, pozna ukrepe, sprejete za njeno izvajanje.
- Zaposleni so opazili, da so najpogostejši ukrepi za podporo odklopu od digitalnih orodij, povezanih z delom, samodejno brisanje e-pošte, prejete med počitnicami, in ukrepi za preprečevanje dostave službene e-pošte v določenih časovnih obdobjih. Mehki ukrepi, kot sta usposabljanje in ozaveščanje, so bili po njihovem mnenju manj razširjeni, medtem ko so delodajalci menili, da so ti med najpomembnejšimi izvedenimi ukrepi.
- Več kot 80 % anketiranih delavcev je poročalo, da v običajnem delovnem tednu prejemajo sporočila v zvezi z delom zunaj svojega pogodbenega delovnega časa. Skoraj tri četrtine jih je poročalo, da jim sodelavci vsak dan ali nekolikokrat na teden pošljejo tovrstno sporočilo zunaj delovnega časa, 67 % delavcev pa kontaktirajo njihovi neposredni vodje. Velika večina (skoraj 9 od 10) anketirancev se odzove na taka sporočila, pri čemer eden od štirih odgovori na vsak klic in sporočilo zunaj delovnega časa.
- Najpogosteje navedeni razlogi za odzivanje na sporočila, povezana z delom, zunaj delovnega časa, so: občutek odgovornosti za svoje naloge (82 %), želja ostati na tekočem (75 %), ker se to pričakuje (75 %), strah pred negativnimi posledicami, če se ne odzove (61 %), in pričakovanje pozitivnega vpliva na napredovanje (50 %).

- Skoraj polovica anketirancev redno dela dlje, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi, najpogosteje zato, da opravijo naloge, ki jih niso mogli dokončati v pogodbenem delovnem času (37 %). Več kot tretjina delavcev opravlja nadure na izrecno zahtevo vodij, manj kot petina (17 %) pa večinoma zato, ker so prejeli klic ali sporočilo v zvezi z delom zunaj delovnega časa. Dodatne ure, opravljene zaradi tega, ker so vodje, sodelavci ali stranke stopili v stik z delavcem zunaj delovnega časa, so vrsta nadur, za katere je najmanj verjetno, da bo delavec prejel finančno nadomestilo.
- Zdi se, da pravica do odklopa ne zmanjšuje verjetnosti, da bo delavcu poslano sporočilo zunaj delovnega časa ali da se bodo na takšno komunikacijo odzvali. Vendar pa večji delež anketirancev iz podjetij, ki nimajo politike pravice do odklopa, poroča o dodatnih delovnih urah, ker so prejeli klic ali sporočilo zunaj delovnega časa, kot anketiranci iz podjetij s takšno politiko (19 % v primerjavi s 14 %). V teh podjetjih se dodatne ure opravijo predvsem na podlagi dogovorjenih nadur, delavci pa so zanje pogosteje nagajani s plačilom ali prostim časom. To še posebej velja za dodatne ure, ki so bile opravljene zaradi stika zunaj delovnega časa.
- Večji delež delavcev v podjetjih s politiko pravice do odklopa, za katero menijo, da velja zanje, poroča, da imajo visoko stopnjo avtonomije pri določanju svojega delovnega časa, kar kaže na to, da pravica do odklopa ne omejuje zelene prožnosti delovnega časa.
- Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja je bilo na splošno visoko med vsemi anketiranci, saj je 85 % delavcev navedlo, da je njihov delovni čas zelo dobro (25 %) ali dokaj dobro (60 %) usklajen z družinskimi in drugimi obveznostmi. Vendar pa so delavci v podjetjih s politiko pravice do odklopa poročali o boljšem ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem kot delavci v podjetjih brez tovrstne politike (92 % v primerjavi z 80 %).
- Približno 45 % anketirancev je menilo, da klic ali sporočilo v zvezi z delom zunaj delovnega časa negativno vpliva na njihovo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zdravju in dobremu počutju, o čemer je poročalo več žensk kot moških. Negativno je zlasti prizadet velik delež mladih v starosti od 25 do 39 let, verjetno zato, ker imajo mnogi v tej skupini majhne otroke. Tudi delavci na daljavo so bolj prizadeti kot tisti, ki delajo izključno v prostorih svojega

delodajalca. Najpogosteje poročane zdravstvene težave so glavoboli (41 %), sledijo bolečine v hrbtu (35 %), splošna utrujenost (34 %) in tesnoba/stres (33 %). Zdravstvene težave so običajno pogostejše med delavci, ki morajo delati nadure. O zdravstvenih težavah poroča manjši delež delavcev v podjetjih, ki izvajajo pravico do odklopa. Na primer, 38 % delavcev v podjetjih brez pravice do odklopa poroča, da so v 12 mesecih pred raziskavo trpeli zaradi stresa ali tesnobe, medtem ko je ta delež med delavci v podjetjih s pravico do odklopa 28 %.

- Približno osem od desetih anketirancev je bilo zelo zadovoljnih s svojimi delovnimi pogoji. Zelo zadovoljnih je bilo več delavcev s pravico do odklopa kot tistih brez te pravice (29 % v primerjavi s 15 %).
- Več kot 70 % delavcev v podjetjih, ki imajo pravico do odklopa, meni, da je vpliv te pravice zelo ali nekoliko pozitiven; 26 % pa meni, da ni vpliva.

Smernice politike

- Dokazano je, da kultura nenehne pripravljenosti in nadure, zaradi katerih je posledično premalo počitka, škodujeta ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem, zdravju in dobremu počutju ter zadovoljstvu na delovnem mestu. Zdi se, da obstoječi pravni red in njegovo izvajanje ne zadoščata za reševanje teh vprašanj.
- V podjetjih, v katerih so bile vzpostavljene politike za pravico do odklopa, podatki kažejo, da te pozitivno vplivajo na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, zdravje in dobro počutje ter splošno zadovoljstvo z delovnim mestom.
- Dokazi na ravni podjetij kažejo, da izvajanje te politike samo po sebi ne zadostuje za spremembo kulture na delovnem mestu in da morajo politiko spremljati ozaveščanje, usposabljanje ter učinkoviti ukrepi za omejevanje povezanosti zunaj delovnega časa na načine, ki so prilagojeni posameznim delovnim okoljem.
- Poleg tega je treba oceniti in sprejeti ukrepe za odpravo drugih razlogov za preveliko povezanost (kot so velike delovne obremenitve, pomanjkanje usposabljanja in neučinkoviti delovni procesi), kar je treba okrepiti z učinkovitimi sistemi spremljanja.

Dodatne informacije

Poročilo „*Right to disconnect: Implementation and impact at company level*“ (Pravica do odklopa: njeno izvajanje in vpliv na ravni podjetja) je na voljo na spletnem naslovu <https://eurofound.link/ef23002>

Vodja raziskav: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu