

# Rätten att inte vara uppkopplad: Genomförande och påverkan på företagsnivå

## Inledning

Trots EU:s lagstiftning på områdena arbetstid, arbetsmiljö och balans mellan arbete och privatliv visar uppgifter från nationella och europeiska undersökningar att en stor andel av de arbetstagare som arbetar på distans och/eller flexibelt med hjälp av digitala verktyg har långa arbetsdagar och drabbas av hälsoproblem som är kopplade till arbetsrelaterad stress och utbrändhet. Det faktum att distansarbete, flexibelt arbete och användningen av mobila digitala verktyg har blivit mycket vanligare sedan pandemin medför att arbetstagarna blivit mer nåbara, vilket i sin tur har föranlett en diskussion om huruvida den befintliga lagstiftningen fortfarande är ändamålsenlig för att hantera de risker som "alltid tillgänglig-kulturen" innebär.

Tidigare forskning från Eurofound har belyst bristen på information om hur rätten att inte vara uppkopplad ska tillämpas på företagsnivå och vad detta får för konsekvenser. Rapporten, som bygger på en undersökning bland anställda och ett frågeformulär som fyllts i av personalchefer i fyra länder (Belgien, Frankrike, Italien och Spanien), belyser hur man införlivat rätten att inte vara uppkopplad på företagsnivå. Svaren från anställda på företag både med och utan en policy som reglerar rätten att inte vara uppkopplad analyseras. Bland annat bedöms deras erfarenheter när det gäller att ta emot och svara på arbetsrelaterade meddelanden och samtal utanför normal arbetstid, hur mycket övertid de arbetar och varför, om de har en balans mellan arbete och privatliv, deras grad av hälsa och välbefinnande samt deras övergripande tillfredsställelse på arbetet.

## Sammanhang

Under våren 2023 fanns det fortfarande ingen specifik lagstiftning på EU-nivå om rätten att inte vara uppkopplad. En rad befintliga EU-direktiv innehåller dock relevanta bestämmelser, framför allt arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). I det direktivet fastställs gränser för arbetstid och viloperioder för alla arbetstagare. I Europaparlamentets resolution 2019/2181 (INL) från januari 2021 uppmanas Europeiska kommissionen att lägga fram specifik lagstiftning om rätten att inte vara uppkopplad,

samtidigt som man erkänner den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har i förhandlingar som rör arbetsförhållanden. Under 2022 inledde de branschövergripande europeiska arbetsmarknadsparterna förhandlingar om ett eventuellt ramavtal om distansarbete och om rätten att inte vara uppkopplad. Dessa förhandlingar pågår fortfarande i skrivande stund (juni 2023).

## De viktigaste resultaten

- I en undersökning bland anställda inom sektorer som utmärker sig för sin höga andel yrken som kan skötas på distans och i länder där lagstiftning om rätten att inte vara uppkopplad tillämpas genom social dialog svarade omkring 45 procent av de tillfrågade att en policy om rätten att inte vara uppkopplad finns på plats på deras företag. Av dessa ansåg 80 procent att policyn gäller för dem. Endast hälften av de tillfrågade i företag med en sådan policy känner dock till att åtgärder har vidtagits för att genomföra den.
- De åtgärder för främjande av nedkoppling från arbetsrelaterade digitala verktyg som oftast nämndes av de tillfrågade är automatisk radering av e-post som tas emot under semesterdagar och åtgärder för att förhindra leverans av arbetsrelaterad e-post inom vissa tidsspann. "Mjuka" initiativ, såsom utbildning och medvetandehöjande åtgärder, ansåg de anställda vara mindre vanliga, medan arbetsgivarna ansåg att denna typ av åtgärder var bland de viktigaste som genomfördes.
- Över 80 procent av de tillfrågade arbetstagarna uppgav att de tog emot arbetsrelaterade meddelanden och samtal utanför sin avtalade arbetstid under en normal arbetsvecka. Nästan tre fjärdedelar uppgav att de blir kontaktade av kollegor utanför ordinarie arbetstid varje dag eller vissa dagar, och 67 procent blir kontaktade av sina närmaste chefer. Av de tillfrågade svarade det stora flertalet (nästan 9 av 10) på dessa meddelanden eller samtal. En fjärdedel uppgav att de svarade på alla samtal och meddelanden som inkom utanför ordinarie arbetstid.

- De vanligaste skälen till att arbetsrelaterade samtal och meddelanden besvaras utanför ordinarie arbetstid är 1) att arbetstagaren känner sig ansvarig för sina arbetsuppgifter (82 procent), 2) att arbetstagaren vill ha ”kontroll på läget” (75 procent), 3) att det förväntas av arbetstagaren (75 procent), 4) av rädsla för negativa konsekvenser om arbetstagaren inte svarar (61 procent) och 5) att arbetstagaren förväntar sig att detta ska gynna dennes karriärutveckling (50 procent).
- Nästan hälften av de svarande arbetar på regelbunden basis fler timmar än vad som anges i deras kontrakt, oftast för att slutföra uppgifter som de inte hunnit med under den ordinarie arbetstiden (37 procent). Mer än en tredjedel av arbetstagarna arbetar över på chefernas uttryckliga begäran, och mindre än en femtedel (17 procent) gör det främst på grund av att de kontaktas utanför ordinarie arbetstid. Merarbete på grund av att arbetstagare kontaktas av chefer, kollegor eller kunder utanför ordinarie arbetstid är den typ av övertid som det är minst troligt att de får ekonomisk ersättning för.
- Erkännandet av arbetstagarnas rätt att inte vara uppkopplade tycks inte minska sannolikheten för att de kontaktas utanför ordinarie arbetstid eller svarar på sådana meddelanden eller samtal. Bland de svarande som rapporterar att de arbetar övertid på grund av att de kontaktas utanför ordinarie arbetstid är dock andelen arbetstagare större från företag som inte har en policy som reglerar rätten att inte vara uppkopplad än andelen svarande från företag som har en sådan policy (19 procent jämfört med 14 procent). På de sistnämnda företagen sker övertiden huvudsakligen utifrån överenskommelser och hos dessa är det mer troligt att arbetstagarna ersätts för extraarbetet genom lön eller ledighet. Detta gäller särskilt för extraarbete som sker till följd av att arbetstagare kontaktats utanför ordinarie arbetstid.
- En större andel av arbetstagarna i företag med en policy som reglerar rätten att inte vara uppkopplad och som de uppfattar som tillämplig på dem, rapporterar att de har stor självständighet när det gäller att styra den egna arbetstiden, vilket ger en indikation om att rätten att vara nedkopplad inte innebär en begränsning för den arbetstidsflexibilitet som önskas.
- Graden av tillfredsställelse när det gäller balansen mellan arbete och privatliv var generellt sett hög bland de tillfrågade: 85 procent av arbetstagarna uppgav att deras arbetstider var mycket förenliga (25 procent) eller ganska förenliga (60 procent) med familj och andra åtaganden. Arbetstagare på företag med en policy som reglerar rätten att inte vara uppkopplad angav dock oftare att det rådde en bra balans mellan arbetsliv och privatliv än arbetstagare i företag som inte hade någon sådan policy (92 procent jämfört med 80 procent).
- Omkring 45 procent av de tillfrågade ansåg att det var negativt för balansen mellan arbete och privatliv samt för deras hälsa och välbefinnande att bli kontaktade utanför arbetstid, och fler kvinnor än män rapporterade detta. I åldersgruppen 25–39 år påverkades en större andel arbetstagare negativt, troligen för att det är vanligt att vara förälder till små barn i dessa åldrar. Distansarbetare drabbas också värre än de som arbetar uteslutande från arbetsgivarens lokaler. De vanligaste rapporterade hälsoproblemen är huvudvärk (41 procent) följt av ryggvärk (35 procent), allmän trötthet (34 procent) och ångest/stress (33 procent). Det är vanligare med hälsoproblem bland arbetstagare som ser sig tvungna att arbeta övertid. En mindre andel av arbetstagarna på företag som tillämpar rätten att inte vara uppkopplad uppgav att de har hälsoproblem. Exempelvis uppgav 38 procent av arbetstagarna i företag utan en sådan policy att de led av stress eller ångest under de 12 månader som föregick undersökningen, medan motsvarande andel bland arbetstagarna i företag som hade en sådan policy var 28 procent.
- Av de svarande var ungefär 8 av 10 mycket nöjda med sina arbetsförhållanden. Fler arbetstagare med rätt att inte vara uppkopplade uppgav att de var mycket nöjda, jämfört med de arbetstagare som inte hade denna rätt (29 procent respektive 15 procent).
- Över 70 procent av arbetstagarna i företag med en sådan policy ansåg att policyn haft en mycket positiv eller en i viss mån positiv effekt, medan 26 procent ansåg att den inte har haft någon inverkan alls.

## Slutsatser

- ”Alltid tillgänglig-kulturen” och det övertidsarbete som detta kan medföra leder ofta till otillräckliga viloperioder och försämringar när det gäller balansen mellan arbete och privatliv, arbetstagarnas hälsa och välbefinnande samt tillfredsställelsen på jobbet. Det befintliga rättsliga regelverket och dess tillämpning tycks inte räcka till för att hantera de här problemen.
- Uppgifterna för de fall där det införts åtgärder som gör det möjligt att vara nedkopplad visar att detta har en positiv effekt på balansen mellan arbete och privatliv, hälsan, välbefinnandet och den allmänna tillfredsställelsen med arbetet.
- Belägg på företagsnivå visar att införandet av en policy inte är tillräckligt för att förändra företagskulturen i den grad som krävs. Policyn måste åtföljas av medvetandehöjande initiativ, utbildning och effektiva åtgärder för att begränsa tillgängligheten utanför arbetstid på olika sätt som måste anpassas till varje specifik arbetsmiljö.
- Dessutom bör det göras en bedömning av andra möjliga orsaker till ”övertillgängligheten” och av vilka åtgärder som kan införas för att ta itu med dessa (det kan t.ex. handla om hög arbetsbelastning, brist på utbildning eller ineffektiva arbetsprocesser), och detta bör förstärkas med effektiva övervakningssystem.

### Mer information

Rapporten *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* (rätten att inte vara uppkopplad: genomförande och påverkan på företagsnivå) finns tillgänglig (på engelska) på <https://eurofound.link/ef23002>

Forskningsledare: Tina Weber

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)