Retten til at være offline — en undersøgelse af virksomhedspraksis

Indledning

Digitale teknologier har givet mange arbejdstagere mulighed for at udføre deres arbejde når som helst og hvor som helst. Det er der både fordele og ulemper ved. Blandt de mulige fordele er større selvbestemmelse, bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, større produktivitet og miljømæssige fordele. Når man altid er "på", hvilket muliggøres af mobilt IKT-udstyr, kan det imidlertid medføre en risiko for sundheden og trivslen, og der kan opstå ubalance mellem arbejdsliv og privatliv som følge af længere arbejdstid og udviskning af grænserne mellem arbejds- og privatliv.

For at løse dette problem efterspørges der en "ret til at være offline", ikke mindst i forbindelse med den betydelige stigning i telearbejde under covid-19-pandemien. Eurofound definerer dette som arbejdstagernes ret til at kunne koble af fra arbejdet og undlade at tage del i arbejdsrelateret elektronisk kommunikation, som e-mails og andre meddelelser, uden for arbejdstiden (European Industrial Relations Dictionary). I denne undersøgelse vurderes gennemførelsen af retten til at være offline og evidensen for indvirkningen på arbejdstagernes sundhed, trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv. Den bygger på casestudier af tekster på sektor- og virksomhedsniveau, der indeholder retten til at være offline.

Politisk kontekst

På nuværende tidspunkt er der ingen EU-lovgivning, der udtrykkeligt omhandler retten til at være offline, skønt en række retsakter berører beslægtede spørgsmål, f.eks. arbejdstidsdirektivet, rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv og direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Desuden har de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter indgået selvstændige rammeaftaler om telearbejde (2002) og digitalisering (2020), som indeholder relevante bestemmelser, der skal gennemføres i overensstemmelse med procedurerne og praksisserne i de enkelte medlemsstater.

I januar 2021 vedtog Europa-Parlamentet en beslutning med opfordring til Kommissionen om at foreslå lovgivning om retten til at være offline. Dette ville give arbejdstagerne mulighed for at koble sig fra arbejdet og undlade at deltage i arbejdsrelateret elektronisk kommunikation, som e-mail og andre former for meddelelser, uden for arbejdstiden, uden at det får negative konsekvenser.

På medlemsstatsniveau har kun seks lande pr. august 2021 indført lovbestemt ret til at være offline, nemlig Belgien, Frankrig, Grækenland, Italien, Slovakiet og Spanien.* I en række andre lande er der lovgivningsinitiativer og politiske debatter. Både national lovgivning og initiativer på EU-plan understreger arbejdsmarkedsparternes vigtige rolle i at udforme processerne, og sikrer således, at arbejdstagerne kan være offline uden for fastlagt arbejdstid, og at der samtidig tages hensyn til de praktiske forhold i forskellige sektorer, erhverv og virksomheder.

Væsentlige konklusioner

- Der har været en række retssager, hvor arbejdstagere har anfægtet arbejdsgivernes krav om, at de forbliver online og udfører arbejde uden for den fastlagte arbejdstid. Alligevel har den stigende brug af IKT-baserede mobile enheder i arbejdet medført, at medarbejderne i stigende grad er på, er mere disponible og har længere arbejdstider, med negative konsekvenser for deres fysiske og psykiske sundhed og trivsel. Dette giver anledning til at sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt den eksisterende lovgivning fortsat tjener formålet.

* Der blev vedtaget ændringer af den græske og slovakiske arbejdslovgivning, mens denne rapport var ved at blive færdiggjort. Denne lovgivning er derfor ikke omfattet i detaljer her.

- Erfaringerne fra lande, der har indført retten til at være offline, viser, at der er sket en stigning i antallet af kollektive overenskomster, der dækker dette spørgsmål, på branche- og virksomhedsniveau, både i lovgivningens drøftelses- og udarbejdelsesfase og efter vedtagelsen. En lovgivningsmæssig tilgang, der kræver en indsats fra arbejdsmarkedets parter, kan derfor fremme de kollektive forhandlinger på området, uden at det griber ind i arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanternes mulighed for at udforme realiseringen af retten til at være offline.
- Generelt foretrækkes en "blød" tilgang til gennemførelsen frem for en "hård" tilgang. Ved en hård tilgang indstilles den arbejdsrelaterede kommunikation i bestemte perioder, hvorved beslutningen om at være online eller offline er ude af arbejdstagernes hænder. Ved en blød tilgang påtager arbejdstagere og ledere sig ansvaret for at sikre, at muligheden for distancearbejde ikke fører til, at medarbejderne i overdreven grad er logget på, og deres arbejdstid forlænges. De vigtigste gennemførelsesforanstaltninger består i at øge bevidstheden om risiciene ved altid at være på samt i uddannelse og styring af kommunikation uden for normal arbejdstid (f.eks. gennem regelmæssige påmindelser om, at meddelelser skal besvares uden for arbejdstiden).
- Kun få af de tekster, der omhandler retten til at være offline, nævner udtrykkeligt de mulige årsager til tendensen til at være logget på for længe, herunder f.eks. arbejdsbyrde, manglende oplæring og uhensigtsmæssig ledelse og praksis på arbejdspladsen.
- De arbejdsmarkedsparter, der på virksomhedsniveau har gennemført retten til at være offline, vurderer, at både arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter anser dette for at have ændret virksomhedskulturen. Det har gjort det muligt at udvide IKT-baseret fleksibelt arbejde og har samtidig medvirket til at erkende, at dette ikke bør være forbundet med en forventning om altid at være på.
- Som følge af mangler i bestemmelserne om overvågning og evaluering savnes der direkte objektiv evidens for, hvilken virkning retten til at være offline har på medarbejdernes sundhed og trivsel, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, ligestilling mellem mænd og kvinder og virksomhedernes resultater.

Politiske anbefalinger

- Evidensen for telearbejdets konsekvenser for arbejdstiden, balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt sundhed og trivsel tyder på, at der er brug for bedre håndhævelse af den eksisterende lovgivning. Det vil også være nødvendigt at vurdere virkningen af EU-forordninger, der stadig er under gennemførelse, herunder på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, på gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, og på de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om digitalisering for at fastslå, om den gældende EU-ret tjener formålet i forbindelse med et arbejdsmarked i forandring.
- En tilgang, der udelukkende er baseret på gennemførelse blandt arbejdsmarkedets parter, afhænger af styrken af traditionerne for arbejdsmarkedsrelationer og arbejdsmarkedsparternes kapacitet — som ikke er en selvfølge i alle lande. En sådan tilgang bør derfor kombineres med yderligere kapacitetsopbygning. I lande med svagere traditioner for arbejdsmarkedsrelationer, og i situationer, hvor der ikke kan opnås enighed mellem arbejdsmarkedets parter, kunne lovgivningen tilvejebringe en løsning at falde tilbage på, som sikrer minimumsstandarder.
- Det er afgørende med opbakning på højt niveau og regelmæssig styrkelse af budskabet om betydningen af retten til at være offline. Dette kunne kombineres med centrale præstationsindikatorer for budskabets efterlevelse på ledelses- og virksomhedsniveau.
- Ekstra arbejdstimer ud over de lovbestemte, kollektive overenskomster og individuelle kontrakter som følge af at være logget på uden for arbejdstiden bør behandles i overensstemmelse med de pågældende bestemmelser i lovgivningen og kollektive overenskomster.
- Ved udformning af aftaler og andre tekster, der omhandler retten til at være offline, er det gavnligt at inddrage faktorer, der kan bidrage til den "oplevede" nødvendighed af altid at være på. Dette bør omfatte arbejdsbyrde, manglende oplæring og arbejdsprocesser, der kan bidrage til overdreven onlinetilslutning.
- Tekster, der omhandler retten til at være offline, bør fastsætte indikatorer for overvågning og evaluering af gennemførelsen af retten til at være offline, og bør sikre topartsopfølgning og gennemgange af virkningerne heraf og behov for eventuelle revisioner.
- Der behøves mere kvantitativ og kvalitativ forskning — og store spørgeundersøgelser blandt arbejdstagere og arbejdsgivere — for at vurdere indvirkningen af retten til at være offline på medarbejdernes trivsel, sundhed og balance mellem arbejdsliv og privatliv, samt på produktiviteten og ligestillingen mellem mænd og kvinder.

Yderligere oplysninger

Rapporten "Right to disconnect: Exploring company practices" (retten til at være offline — en undersøgelse af virksomhedspraksis) findes på http://eurofound.link/ef21049

Forskningsleder: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu