

ЩОДО «ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДКЛЮЧЕННЯ»

Гринь Дмитро Володимирович

доктор філософії з права

Право на відключення є важливим інструментом для встановлення межі між робочим і особистим часом, запобігання стресу та вигоранню, забезпечення балансу між роботою та життям, а також заохочення сімейної співвідповідальності [1]. У сучасному взаємопов'язаному світі працівники часто опиняються прив'язаними до своїх робочих місць через постійний потік робочих електронних листів, повідомлень і сповіщень навіть у неробочий час. Це зростаюче проникнення роботи в особисте життя викликає значне занепокоєння щодо впливу на добробут людей та загальний баланс між роботою та життям.

Цифрові пристрої відіграють важливу роль у повсякденному житті, особливо це стосується роботи з дому під час пандемії Covid-19. Розвиток нових способів роботи в умовах пандемії спричинив появу різних нових суперечностей у сфері трудових відносин та законодавства про безпеку і гігієну праці. Виникає нагальна потреба визначити мінімальний зміст права на відключення. Це право сприятиме життєвому балансу, забезпечуючи право працівників на відпочинок і особисте життя. Треба розуміти, що метою права на відключення – забезпечити, щоб це право вийшло на перший план як важлива міра безпеки. Працівники не повинні піддаватися тиску або каратися роботодавцем за те, що не відповідають на робочі дзвінки після робочого часу.

Баланс між роботою та особистим життям пов'язаний зі стабільністю між особистим життям людини (позаробочі обов'язки, хобі, сім'я, громадська діяльність) та її професійним життям (роботою).

Простіше кажучи, баланс між роботою та особистим життям – це рівновага, яка досягається тоді, коли людина надає однаковий пріоритет своїм особистим та професійним обов'язкам. Поширеними причинами порушення балансу між роботою та особистим життям є наступні:

1. Більше обов'язків на роботі
2. Більша кількість відпрацьованих годин
3. Збільшення домашніх обов'язків
4. Народження дітей [2].

Управління своїми професійними та особистими обов'язками з метою успішного виконання роботи та наявності достатньої кількості

часу для відпочинку і перезарядки називається балансом між роботою та особистим життям. Баланс між роботою та особистим життям також є ключовим фактором утримання працівників, їхньої продуктивності та залученості. Необхідно створювати і підтримувати дружнє і здорове робоче середовище, щоб працівники могли знайти баланс між роботою та особистими зобов'язаннями, зміцнюючи лояльність і продуктивність працівників. Людина перебуває в рівновазі, коли вимоги її професійного та особистого життя є рівними. Слова і фрази слугують культурними орієнтирами, які вказують, де ми знаходимося і як туди потрапити. Хоча поняття «баланс між роботою та особистим життям» вперше з'явилося у 1986 році, знадобився певний час, щоб воно прижилося у повсякденній розмові. Варто зазначити, що програми балансу між роботою та особистим життям існують ще з 1930-х років [2].

Для загального благополуччя та якості життя необхідно підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям. Це зменшує стрес, сприяє покращенню фізичного та психічного здоров'я і допомагає запобігти вигоранню. Досягнення здорового балансу між роботою та особистим життям дозволяє людині приділяти достатньо часу та зусиль як своїм професійним обов'язкам, так і особистим інтересам, що підвищує задоволеність роботою та особисту самореалізацію.

Загалом, баланс між роботою та особистим життям – це пошук гармонії та ефективне управління своїм часом і енергією для того, щоб вести повноцінне і збалансоване життя, що охоплює як професійні, так і особисті аспекти.

У всьому світі держави почали визнавати це як соціальну проблему і прийняли законодавство для захисту психічного здоров'я та благополуччя своїх громадян. Цей правовий захист відомий як «право на відключення». Цей привілей гарантує, що всі працівники можуть вільно припинити отримувати будь-які пов'язані з роботою електронні листи або текстові повідомлення в неробочий час.

Важливо розуміти, що для того, щоб поважати час відпочинку та відпустки, а також особисте та сімейне життя працівника, передбачається використання меншої кількості цифрових інструментів. Крім того, слід проводити інформаційно-просвітницькі заходи, зосереджені на можливості відключення.

Пандемія COVID-19 змінила суспільство і змінила те, як люди працюють у всьому світі. Стратегії роботи з дому стають дедалі популярнішими. Багато людей відкладають своє повернення до повної зайнятості, оскільки бізнес також віддає перевагу цьому. Згідно з американським дослідженням, 65% осіб, які почали працювати з дому, мають намір робити це і надалі [3].

Запропоноване право людини під назвою «Право на відключення» дасть людям свободу припинити роботу або відмовитися від участі в робочих комунікаціях, таких як електронні листи, дзвінки та повідомлення в неробочий час. Право на відключення включено до законів кількох країн, а ще в більшій кількості країн воно є частиною політики багатьох транснаціональних корпорацій [4].

Європейський Союз роз'яснив право на відключення або право залишатися відключеним. Згідно з ним, право працівника, яке відокремлює його від роботи та утримує його окремо і подалі від пов'язаного з роботою електронного спілкування, підпадає під категорію «право на відключення». У цьому випадку, окрім робочого часу, людина отримує свободу від необхідності залишатися на зв'язку з електронною поштою та іншими повідомленнями [3].

Таким чином, у сучасних умовах розвитку інформаційних технологій та цифровізації праці, право на відключення набуває особливої значущості як невід'ємний елемент трудових відносин. Зарубіжний досвід показує, що запровадження цього права сприяє зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню продуктивності праці та покращенню загального добробуту працівників. Країни, які вже втілили це право на законодавчому рівні, демонструють позитивні результати, що підкреслює важливість даної ініціативи для сучасного ринку праці.

Ми переконані, що Україна, враховуючи світовий досвід, може використовувати ці напрацювання для розробки власних законодавчих ініціатив, що сприятимуть створенню здорового та продуктивного робочого середовища. Запровадження права на відключення в Україні могло б стати важливим кроком до гармонізації трудових відносин та забезпечення більшої захищеності працівників у цифрову епоху.

Література:

1 Tomei, M. Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance? *Intereconomics*. 2021 № 56(5). Pp. 260–264.

2. Sanfilippo, M. How to Improve Your Work-Life Balance Today. 2023. URL: <https://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html>

3. NEWS18HINDI. What is Right to Disconnect, why is it needed. 2022. URL: <https://hindi.news18.com/news/knowledge/what-is-right-to-disconnect-and-why-is-it-needed-is-it-really-viable-viks-4017721.html>

4. Rane, S. B. India: Everything You Want To Know About Right To Disconnect. 2019. URL: <https://www.mondaq.com/india/employee-rights-labour-relations/775698/everything-you-want-to-know-about-right-to-disconnect>