

ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

THE RIGHT TO DISCONNECT AS AN ELEMENT OF MODERN LABOR RELATIONS

Гринь Д.В., д.філос. з права

У статті досліджується актуальність та значущість права на відключення в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та цифровізації праці. Сучасні реалії праці, що характеризуються постійним зв'язком через цифрові канали, створюють нові виклики для балансу між роботою та особистим життям працівників. У статті аналізуються зарубіжні практики, досвід та законодавчі ініціативи, спрямовані на захист працівників від надмірного робочого навантаження та професійного вигорання.

Право на відключення передбачає встановлення межі між робочим та неробочим часом, запобігання тривозі та вигоранню, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також заохочення сімейної співвідповідальності. Розглянуто різноманітні підходи до реалізації права на відключення, такі як обмеження робочих годин поза офіційним робочим часом, заборона на контакт з працівниками у неробочий час та обов'язкові періоди відключення.

У статті також висвітлюються позитивні аспекти впровадження права на відключення, серед яких зниження рівня професійного вигорання, підвищення продуктивності праці та покращення загального добробуту працівників. Зазначено, що впровадження права на відключення сприяє розвитку корпоративної культури, орієнтованої на повагу до особистого часу працівників та підтримку їхнього психічного здоров'я.

Автор наголошує на необхідності інтеграції даного права в українське законодавство з урахуванням світового досвіду та специфіки національного ринку праці. Впровадження права на відключення в Україні могло б стати важливим кроком до гармонізації трудових відносин та забезпечення більшої захищеності працівників у цифрову епоху.

Робиться висновок щодо важливості права на відключення як елемента сучасних трудових відносин, пропонуючи рекомендації для створення сприятливого робочого середовища, яке цінує добробут працівників та сприяє їхній професійній та особистій гармонії.

Ключові слова: право на відключення, трудові відносини, продуктивність праці, час відпочинку, працівник, роботодавець, баланс між роботою та особистим життям, вигорання працівників, трудові права.

The article examines the relevance and significance of the right to disconnect in the context of rapid development of information technology and digitalization of labor. Modern labor realities, characterized by constant communication through digital channels, create new challenges for the work-life balance of employees. The article analyzes foreign practices, experience and legislative initiatives aimed at protecting employees from excessive workload and professional burnout.

The right to disconnect involves establishing a boundary between working and non-working hours, preventing anxiety and burnout, ensuring a work-life balance, and encouraging family responsibility. Various approaches to the implementation of the right to disconnect, such as limiting working hours outside of official working hours, prohibiting contact with employees outside of working hours, and mandatory periods of disconnection, are considered.

The article also highlights the positive aspects of implementing the right to disconnect, including reducing the level of professional burnout, increasing labor productivity and improving the overall well-being of employees. It is noted that the introduction of the right to disconnect contributes to the development of a corporate culture focused on respecting employees' personal time and supporting their mental health.

The author emphasizes the need to integrate this right into Ukrainian legislation with due regard for international experience and the specifics of the national labor market. The introduction of the right to disconnect in Ukraine could be an important step towards harmonizing labor relations and ensuring greater protection of employees in the digital age.

The author concludes that the right to disconnect is important as an element of modern labor relations, offering recommendations for creating a favorable work environment that values the well-being of employees and promotes their professional and personal harmony.

Key words: right to disconnect, labor relations, labor productivity, rest time, employee, employer, work-life balance, employee burnout, labor rights.

Вступ. Усі працівники знайомі з терміном «баланс між роботою та особистим життям», і багато хто з них скаржиться на відсутність балансу між роботою та особистим життям. Незалежно від того, чи це чоловіки, чи жінки, усім доводиться стикатися з численними вимогами, думати про сім'ю, здоров'я та особисті справи, що створює додаткові навантаження. Балансування між роботою та домом є викликом для всіх, але особливо складним для жінок. Зі зростанням прагнення до підвищення якості життя посилюється і напруження між робочими та особистими обов'язками. Люди мають базові потреби, такі як їжа, одяг, житло, освіта, медицина, які необхідно задовольняти, працюючи в різних сферах.

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.

Стаття має на меті зробити внесок у дискусію про баланс між роботою та життям, висвітлити важливість права на перерву в роботі та запропонувати рекомендації щодо створення сприятливого робочого середовища, яке цінує добробут працівників у цифрову епоху.

Виклад основного матеріалу. 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.

Концепція балансу між роботою та особистим життям вже давно не є оригінальною через свою важливість, яка широко обговорюється. Згідно з деякими визначеннями, воно стосується орієнтації людини на кілька життєвих ролей і феномену взаєморолей. Науковці висловлюють різні точки зору на поняття балансу між роботою та особистим життям. Ось кілька ключових визначень:

– Кофодімос стверджує, що «повноцінне, здорове і продуктивне життя» – це життя, яке «включає в себе цілий ряд видів життєдіяльності з увагою до себе, особистого і духовного розвитку, і яке виражає конкретні бажання, інтереси і цінності людини».

– За словами Кірхмайера, «особисті ресурси, такі як енергія, час і відданість, повинні бути добре розподілені між сферами», щоб «досягти задоволення у всіх життєвих сферах».

– Баланс між роботою та особистим життям, за словами Кларка, – це «задоволення і хороше функціонування на роботі і вдома з мінімальним рольовим конфліктом».

Ці концепції гармонії між роботою та особистим життям мають низку спільних рис, зокрема, вони наголошують на паритеті входів і виходів та гармонії між робочою та позаробочою сферами [3].

Баланс між роботою та особистим життям має довгу історію, починаючи з 1930-х років, коли компанія W. K. Kellogg запровадила чотири-шість годин на тиждень для підвищення морального духу та продуктивності працівників [4]. Власне термін «баланс між роботою та особистим життям» вперше з'явився у Великій Британії у 80-х роках як плакат у русі за визволення жінок.

Історія балансу між роботою та особистим життям сягає другої половини 19 століття, коли реформатори успішно боролися проти тривалого робочого дня і змогли довести, що скорочення робочого часу не впливає на рівень виробництва. На початку 20-го століття серія

новаторських досліджень, які виявили тонкий зв'язок між кількістю часу, проведеного на роботі, і виробництвом, сприяла руху за скорочення робочого часу. Хоча словосполучення «баланс між роботою та особистим життям» ще не було винайдено, низка причин, які врешті-решт призвели до нинішньої політики, можна простежити ще в 1960-х і 1970-х роках. Вони включали в себе

1. здоров'я та безпека на робочому місці;
2. глобальна конкурентоспроможність;
3. справедливість;
4. сприятливий ринок праці [6].

Після завершення промислової революції люди були переважані роботою. Типовий працівник у Великій Британії працював від 14 до 16 годин на день, шість днів на тиждень. Такий довгий робочий день мав згубний соціальний і медичний ефект, особливо для маленьких дітей, які також працювали. Реформатори праці звернули на це увагу, щоб переконати Великобританію прийняти меншу тривалість робочого дня для дітей і жінок.

Впродовж однакової тривалості роботи працівників, яку відстежував роботодавець у робочих секторах Сполученого Королівства, – 100 годин на тиждень, що спричиняє виразні ризики для здоров'я та безпеки працівників усієї країни. Після десятиліть агітації робітників 24 жовтня 1940 року в США було офіційно змінено Закон про справедливі трудові стандарти і запроваджено 40-годинний робочий тиждень.

У 1980-х роках у Великій Британії декретна відпустка для жінок була прийнята і поширена завдяки жіночому визвольному руху, а фраза «баланс між роботою та особистим життям» була сприйнята як тверде переконання. Однак, в той час як працюючі жінки жорстко розраховували на відповідальність, ведення домашнього господарства та особистий догляд за дітьми, чоловіки були соціально вільні переслідувати свої кар'єрні цілі, не турбуючись про домашнє господарство, яке вони виростили. У період 1980-х років фактична концепція працюючих жінок, які «мають все», підкреслювала розбіжність між роботою та особистим життям. Однак жінки висловлювали всі основні потреби, необхідні для їхнього особистого розвитку та досягнення успіху в сфері балансу між роботою та особистим життям [7].

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 [5].

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 [8].

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 [5].

Проаналізуємо зарубіжний досвід щодо походження права на відключення. Так, Франція стала лідером у створенні законодавчої бази, необхідної для захисту права працівників на відключення. Ця ідея була розглянута в 2001 році, коли Верховний суд Франції постановив, що працівників не можна змушувати приносити роботу додому. З того часу суд змінював своє рішення відповідно до розвитку технологій [9]. У 2004 році Верховний суд підтримав цей вибір і заявив, що «неможливість зв'язатися з працівником по мобільному телефону в неробочий час не може розглядатися як правопорушення». Закон Ель-Хомрі, названий на честь Міріам Ель-Хомрі, міністра праці Франції, набув чинності у Франції 1 січня 2017 року, встановивши право на відключення. Під дію закону підпадають лише підприємства з більш ніж п'ятдесятьма працівниками, які зобов'язані проводити щорічні зустрічі між роботодавцем і профспілковим лідером для обговорення питань, пов'язаних зі свободою працівників на від'єднання від мережі. Ці обговорення також враховують створення корпоративних політик щодо цифрових інструментів і пристроїв, які забезпечують повагу до особистого часу, сімейних відпусток та інтервалів відпочинку. За рекомендацією комітету підприємства або, як альтернатива, делегатів від персоналу, роботодавець повинен розробити статут у разі відсутності консенсусу.

У свою чергу ринок праці в Індії регулюється більш ніж п'ятдесятьма федеральними законами та численними нормативними актами штатів. Тому постійний працівник може бути звільнений лише за неправомірну поведінку або неодноразові прогули, які були обґрунтовані. Статті 14–16, 19(1)(с), 23–24, 38 і 41–43А Конституції Індії 1950 року прямо стосуються трудових прав. Стаття 14 стверджує, що всі повинні бути рівні перед законом, а стаття 15 забороняє дискримінацію громадян. Право на «рівність можливостей» при працевлаштуванні або інших державних призначеннях також гарантується статтею 16. Стаття 19(1)(с)

стверджує, що кожен має конкретне право «створювати асоціації та спілки». З іншого боку, стаття 24 забороняє особам віком до 14 років працювати в шахтах, на заводах або на «будь-якій іншій небезпечній роботі». Всі види примусової праці та торгівлі людьми заборонені статтею 23. У грудні 2018 року нижня палата індійського парламенту також розглянула законопроект, який обмежує право на відключення. Він відомий як «Законопроект про право на відключення» і є спробою визнати право на відключення як засіб зниження рівня стресу та пом'якшення конфліктів між особистим та професійним життям працівників.

Парламентар Суле заявив, що законопроект про право на відключення має на меті «надати кожному працівникові право відключатися від телефонних дзвінків та електронних листів, пов'язаних з роботою, у неробочий час та у святкові дні, а також право відмовлятися відповідати на дзвінки та електронні листи в неробочий час» [10].

Висновки. 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.

Розглянуті приклади свідчать про різноманітність підходів до реалізації права на відключення, що враховує специфіку національних законодавств та ринків праці. Такі заходи, як обмеження робочих годин поза офіційним робочим часом, заборона на контакт з працівниками у неробочий час та обов'язкові періоди відключення, мають значний потенціал для покращення балансу між роботою та особистим життям.

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. Dr. Vishal Guleria, Sundar Singh. PROTECTION OF WORK LIFE BALANCE BY PROVIDING EMPLOYEES THE RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS. URL: <https://www.rostrumlegal.com/protection-of-work-life-balance-by-providing-employees-the-right-to-disconnect-an-analysis/>.
4. Naithani, P. Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*. 2010. № 6(6), pp. 148.
5. 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>
6. Yadav, R. S., & Mishra, S. (n.d.). *Work-life balance in Indian Context: A Conceptual Review*.
7. Kumanu. Defining Work-Life Balance: Energy is the Missing Ingredient. 2023. URL: <https://www.kumanu.com/defining-work-life-balance-its-history-and-future/>.
8. 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>.
9. Bergen, C. W. V., Bressler, M. S., & Proctor, T. L. On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal*. 2019. № 45(2).
10. Staff, O. NCP MP Supriya Sule introduces Right to Disconnect Bill giving employees the right to refuse official calls after office hours, experts say not viable. 2019. URL: <https://www.opindia.com/2019/12/supriya-sule-right-to-disconnect-bill-lok-sabha-experts-say-not-viable/>.