

# Teisė atsijungti. Įgyvendinimas ir reikšmė įmonės lygmeniu

## Įvadas

Nors yra ES teisės aktų, reglamentuojančių darbo laiką, darbuotojų sveikatą ir saugą bei darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nacionalinių ir Europos masto apklausų duomenys rodo, kad didelė dalis darbuotojų, kurie naudojamiesi skaitmeninėmis priemonėmis gali lanksčiai dirbti nuotoliniu būdu, dirba ilgas valandas ir patiria su darbu susijusio streso ir perdegimo sukeltą sveikatos problemų. Pandemijos metu išaugus nuotolinio ir lankstaus darbo mastui ir mobiliosios skaitmeninės įrangos naudojimui, o kartu ir darbuotojų pasiekiamumui, pagyvėjo diskusijos apie tai, ar galiojantys teisės aktai vis dar atitinka savo paskirtį ir padeda kovoti su rizika, kurią kelia „nuotolinio prijungtumo“ kultūra darbo vietoje.

Ankstesni EUROFOUND tyrimai parodė, kad trūksta informacijos apie teisės atsijungti įmonės lygmeniu įgyvendinimą ir reikšmę. Remiantis darbuotojų apklausos rezultatais ir keturių šalių (Belgijos, Prancūzijos, Italijos ir Ispanijos) žmoniškųjų išteklių vadybininkų užpildytu klausimynu, šioje ataskaitoje vertinama, kaip teisė atsijungti įgyvendinama įmonių lygmeniu. Analizuojant darbuotojų, dirbančių įmonėse, kuriose įvesta teisė atsijungti tvarka, ir įmonėse, kuriose tokios tvarkos nėra, atsakymus, aiškinamasi, ar jie sulaukia darbinių skambučių ar laiškų sutartyje nenumatytomis darbo valandomis ir ar jiems tenka į juos atsakyti, kiek papildomų valandų jie dirba ir kodėl, kaip jiems sekasi derinti darbą su asmeniniu gyvenimu ir rūpintis savo sveikata ir gerove, ir vertinamas bendras pasitenkinimas darbo vieta.

## Politikos kontekstas

Iki 2023 m. pavasario nebuvo priimta jokių konkrečių teisė atsijungti reglamentuojančių ES teisės aktų. Tačiau atitinkamų nuostatų yra galiojančiose ES direktyvose, visų pirma Darbo laiko direktyvoje (Direktyva 2003/88/EB). Šia direktyva nustatomos visų darbuotojų darbo laiko ribos ir poilsio laikas. 2021 m. sausio mėn. rezoliucijoje (2019/2181 (INL)) Europos Parlamentas paragino Europos Komisiją pasiūlyti atskirą teisę atsijungti reglamentuojantį teisės aktą, pripažįstant, kad socialiniai partneriai atlieka svarbų

vaidmenį derybose dėl darbo vietoms aktualių klausimų. 2022 m. įvairių Europos pramonės sektorių socialiniai partneriai pradėjo derybas dėl galimo bendrojo susitarimo dėl nuotolinio darbo ir teisės atsijungti, kurios rengiant šį dokumentą (2023 m. birželio mėn.) tebevyko.

## Pagrindinės išvados

- Apie 45 proc. respondentų, dalyvavusių darbuotojų apklausoje, atliktoje sektoriuose, kuriems būdingas nuotolinis darbas, ir šalyse, kuriose teisė atsijungti reglamentuojantys teisės aktai įgyvendinami per socialinį dialogą, atsakė, kad jų įmonė yra nustačiusi teisės atsijungti tvarką. 80 proc. jų mano, kad ši tvarka jiems taikoma. Tačiau tik pusė respondentų, dirbančių įmonėse, nustačiusiose teisės atsijungti tvarką, žino, kokių veiksmų imtasi jai įgyvendinti.
- Darbuotojų dažniausiai minėtos priemonės, padedančios atsijungti nuo skaitmeninių darbo priemonių, yra automatinis per atostogas gaunamų elektroninių laiškų ištrynimasis ir priemonės, neleidžiančios gauti darbinių elektroninių laiškų tam tikru laiku. Sąmoningumo didinimo priemonės, kaip antai mokymų ir informuotumo didinimą, darbuotojai minėjo rečiau, nors pastarąją priemonę darbdaviai laikė viena svarbiausių.
- Daugiau nei 80 proc. apklaustų darbuotojų nurodė įprastą darbo savaitę gaunantys su darbu susijusių pranešimų sutartyje nenumatytomis darbo valandomis. Beveik trys ketvirtadaliai nurodė, kad kasdien arba kai kuriomis dienomis ne darbo valandomis su jais susisiečia kolegos, o 67 proc. – tiesioginiai vadovai. Didžioji dauguma (beveik 9 iš 10) respondentų nurodė atsiliepiantys į tokį kreipimąsi, o vienas iš keturių – kad atsako į visus skambučius ir laiškus, kurių sulaukia ne darbo valandomis.
- Dažniausiai nurodomos priežastys, dėl kurių reaguojama į su darbu susijusius pranešimus ne darbo metu, yra šios: žmogus jaučiasi esantis atsakingas už savo užduotis (82 proc.), nori viską kontroliuoti (75 proc.), nes to tikimasi (75 proc.), baiminasi neigiamų pasekmių, jei neatsakys (61 proc.) ir tikisi geresnės karjeros (50 proc.).

- Beveik pusė respondentų nuolat dirba daugiau valandų nei numatyta sutartyje, dažniausiai todėl, kad turi atlikti užduotis, kurių nespėjo užbaigti per sutartyje numatytą darbo laiką (37 proc.). Daugiau nei trečdalis darbuotojų dirba daugiau valandų, nes to reikalauja vadovai, o mažiau nei penktadalis (17 proc.) tai daro daugiausia dėl to, kad su jais susisiekiama ne darbo valandomis. Papildomos valandos, dirbamos dėl to, kad vadovai, kolegos ar klientai susisiekiama su darbuotojais ne darbo metu, yra tokie viršvalandžiai, už kuriuos darbuotojams mažiausiai tikėtina gauti finansinį atlygį.
- Neatrodė, kad suteikta teisė atsijungti mažintų tikimybę, kad su darbuotojais bus susisiekiama arba kad jie stengsis atsakyti ne darbo valandomis. Tačiau didesnė dalis respondentų iš įmonių, kuriose teisės atsijungti tvarka nėra nustatyta, teigia dirbantys ilgiau todėl, kad su jais susisiekiama ne darbo valandomis, palyginti su respondentais iš įmonių, kuriose tokia tvarka įvesta (19 proc., palyginti su 14 proc.). Pastarosiose įmonėse dažniausiai dirbami viršvalandžiai, už kuriuos darbuotojams paprastai yra mokama arba kompensuojama laisvu laiku. Tai ypač būdinga toms papildomoms valandoms, kurias žmogus dirba dėl to, kad jį kreipiamasi darbo reikalais ne darbo valandomis.
- Didesnė dalis darbuotojų, dirbančių įmonėse, kuriose, jų manymu, jiems taikoma teisės atsijungti tvarka, teigia turintys laisvę pasirinkti darbo laiką, ir tai rodo, kad teisė atsijungti neriboja pageidaujamo darbo laiko lankstumo.
- Visi apklaustieji iš esmės buvo patenkinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: 85 proc. darbuotojų nurodė, kad jų darbo valandos labai gerai (25 proc.) arba gana gerai (60 proc.) dera su šeimos ir kitais įsipareigojimais. Tačiau teisę atsijungti užtikrinančių įmonių darbuotojai savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą vertino geriau nei darbuotojai, dirbantys įmonėse, kurios tokios teisės neužtikrina (92 proc., palyginti su 80 proc.).
- Maždaug 45 proc. respondentų manė, jog tai, kad su jais susisiekiama ne darbo valandomis, kenkia jų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir jų sveikatai bei gerovei – moterys tai sakė dažniau nei vyrai. Su neigiamais padariniais susiduria daugiau 25–39 metų amžiaus asmenų, tikriausiai todėl, kad daug šios grupės asmenų turi mažų vaikų. Nuotoliniu būdu dirbantieji taip pat nukentė labiau nei tie, kurie dirba tik darbdavio patalpose. Dažniausiai minimos sveikatos problemos yra galvos skausmas (41 proc.), nugaros skausmas (35 proc.), bendras nuovargis (34 proc.) ir nerimas ir (arba) stresas (33 proc.). Sveikatos problemų dažniau kyla darbuotojams, kuriems tenka dirbti papildomas valandas. Įmonėse, užtikrinančiose teisę atsijungti, darbuotojų, mininčių sveikatos problemas, dalis mažesnė. Pavyzdžiui, 38 proc. darbuotojų, dirbančių įmonėse, neužtikrinančiose teisės atsijungti, nurodė per 12 mėnesių iki apklausos jutę stresą ar nerimą, o tarp darbuotojų, dirbančių įmonėse, užtikrinančiose teisę atsijungti, tokių darbuotojų buvo 28 proc.
- Maždaug 8 iš 10 respondentų buvo labai patenkinti savo darbo sąlygomis. Labai patenkintų savo darbo sąlygomis buvo daugiau tarp teisę atsijungti turinčių darbuotojų, nei tarp tokios teisės neturinčiųjų (29 proc., palyginti su 15 proc.).
- Daugiau kaip 70 proc. darbuotojų įmonėse, užtikrinančiose teisę atsijungti, mano, kad tokios teisės suteikimas buvo labai arba šiek tiek naudingas; 26 proc. manė, jog tai neturėjo jokios reikšmės.

## Politikos orientyrai

- Įrodyta, kad nuolatinio pasiekiamumo kultūra ir darbas po darbo valandų, dėl ko dažnai pritrūksta laiko poilsiui, kenkia darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, sveikatai ir gerovei bei mažina pasitenkinimą darbu. Galiojantys teisiniai aktai ir jų įgyvendinimas nepakankamas šiems klausimams spręsti.
- Duomenys rodo, kad teisės atsijungti tvarkos nustatymas turi teigiamą poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, sveikatai ir gerovei ir bendram pasitenkinimui darbu.
- Įmonės lygmens duomenys rodo, kad vien tik teisės atsijungti tvarkos įgyvendinimo nepakanka, kad požiūris darbo vietoje pasikeistų; atsižvelgiant į konkrečių darbo aplinką kartu su įgyvendinama tvarka turi būti taikomos informuotumo didinimo, mokymo ir kitos veiksmingos priemonės prisijungimui ne darbo valandomis apriboti.
- Be to, pasitelkiant veiksmingas stebėsenos sistemas reikėtų vertinti ir šalinti kitas per didelio prijungtumo priežastis (pvz., didelis darbo krūvis, mokymo stoka ir neveiksmingi darbo procesai).

### Papildoma informacija

Ataskaita *Teisė atsijungti. Įgyvendinimas ir reikšmė įmonės lygmeniu* skelbiama adresu <https://eurofound.link/ef23002>

Tyrimo vadovė – Tina Weber

information@eurofound.europa.eu