

# Dreptul la deconectare: punerea în aplicare și impactul la nivel de întreprindere

## Introducere

În pofida legislației UE care reglementează timpul de lucru, securitatea și sănătatea în muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, datele din sondajele naționale și europene arată că un procent ridicat din lucrătorii care au posibilitatea de a lucra de la distanță, cu formule flexibile de lucru și folosind instrumente digitale, petrec multe ore la lucru și au probleme de sănătate legate de stresul și epuizarea la locul de muncă. Utilizarea la scară tot mai largă a muncii la distanță și a muncii flexibile în timpul pandemiei, precum și intensificarea utilizării instrumentelor digitale mobile, care facilitează contactarea lucrătorilor, au accelerat discuțiile privind caracterul adecvat al legislației actuale pentru abordarea riscurilor pe care le prezintă cultura „conectării în permanență” la locul de muncă.

Cercetările anterioare ale Eurofound au evidențiat lipsa de informații privind punerea în aplicare și impactul dreptului la deconectare la nivel de întreprindere. Pe baza unui sondaj realizat în rândul angajaților și a unui chestionar completat de managerii de resurse umane din patru țări (Belgia, Franța, Italia și Spania), acest raport face lumină asupra modului în care dreptul la deconectare este pus în aplicare la nivelul întreprinderilor. Analizând răspunsurile primite de la lucrătorii din întreprinderi cu și fără o politică privind dreptul la deconectare, raportul evaluează experiențele acestora în ceea ce privește primirea de comunicări legate de muncă în afara programului de lucru contractual și trimiterea de răspunsuri la acestea, numărul de ore suplimentare pe care le lucrează și motivul pentru care fac acest lucru, precum și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea și starea lor de bine, precum și satisfacția generală la locul de muncă.

## Contextul politicilor

În primăvara anului 2023, nu exista o legislație specifică la nivelul UE privind dreptul la deconectare. Cu toate acestea, o serie de directive UE existente conțin dispoziții relevante, cea mai importantă fiind Directiva privind timpul de lucru (Directiva 2003/88/CE). Această directivă stabilește limite pentru orele de lucru și reglementează perioadele de odihnă pentru toți lucrătorii. Prin rezoluția sa din ianuarie 2021 [2019/2181 (INL)], Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene să prezinte o legislație specifică privind

dreptul la deconectare, recunoscând în același timp rolul-cheie jucat de partenerii sociali în negocierea aspectelor legate de locul de muncă. În 2022, partenerii sociali intersectoriali europeni au inițiat negocieri cu privire la un posibil acord-cadru privind telemunca și dreptul la deconectare, care erau în curs la momentul redactării documentului (iunie 2023).

## Principalele constatări

- Aproximativ 45 % din respondenții la un sondaj realizat în rândul angajaților din sectoarele vizate datorită ponderii ridicate a locurilor de muncă care se pretează la telemuncă și din țările în care legislația privind dreptul la deconectare este pusă în aplicare prin intermediul dialogului social au răspuns că în întreprinderea lor există o politică privind dreptul la deconectare. Dintre aceștia, 80 % consideră că politica li se aplică. Cu toate acestea, doar jumătate din respondenții din întreprinderile cu o politică privind dreptul la deconectare sunt conștienți de faptul că au fost luate măsuri pentru punerea sa în aplicare.
- Angajații au observat că cele mai frecvente măsuri luate pentru a susține dreptul la deconectare de la instrumentele digitale profesionale sunt ștergerea automată a mesajelor primite prin e-mail în timpul concediilor și măsuri pentru a împiedica trimiterea de mesaje de serviciu prin e-mail în anumite intervale orare. Măsurile fără caracter obligatoriu, cum ar fi formarea și sensibilizarea, au fost considerate mai puțin răspândite de către angajați, în timp ce angajatorii au considerat că acestea din urmă se numără printre cele mai importante măsuri puse în aplicare.
- Peste 80 % din lucrătorii intervievați au declarat că au primit comunicări legate de muncă în afara programului de lucru contractuale în timpul unei săptămâni de lucru obișnuite. Aproape trei sferturi au declarat că erau contactați de colegi în afara programului de lucru în fiecare zi sau în unele zile, iar 67 % au declarat că erau contactați de șefii ierarhici. Marea majoritate a respondenților (aproape 9 din 10) au răspuns la astfel de comunicări, iar unul din patru respondenți a răspuns la toate apelurile și mesajele primite în afara programului de lucru.

- Motivele cel mai des invocate pentru a trimite un răspuns la comunicările legate de muncă primite în afara programului de lucru sunt următoarele: sentimentul de responsabilitate față de propriile sarcini (82 %), dorința de a fi „la curent” (75 %), pentru că se așteaptă acest lucru de la ei (75 %), teama de un impact negativ în cazul în care nu se trimite un răspuns (61 %) și așteptarea la o evoluție mai bună a carierei (50 %).
- Aproape jumătate din respondenți lucrează în mod regulat mai multe ore decât cele prevăzute în contract, cel mai des pentru a finaliza sarcini pe care nu au putut să le termine în timpul programului de lucru contractual (37 %). Peste o treime din lucrători lucrează ore suplimentare la cererea explicită a managerilor, iar mai puțin de o cincime (17 %) fac acest lucru în principal pentru că sunt contactați în afara programului de lucru. Orele suplimentare lucrate de angajații care sunt contactați de manageri, colegi sau clienți în afara programului de lucru reprezintă tipuri de ore suplimentare pentru care lucrătorii au cea mai mică probabilitate de a fi compensați financiar.
- Existența dreptului de deconectare nu pare să reducă probabilitatea ca lucrătorii să fie contactați în afara programului de lucru sau să răspundă la o astfel de comunicare. Cu toate acestea, un procent mai mare de respondenți din întreprinderile care nu au o politică privind dreptul la deconectare declară că lucrează ore suplimentare deoarece sunt contactați în afara programului de lucru decât cei care lucrează în întreprinderi care aplică o astfel de politică (19 % față de 14 %). În acestea din urmă, orele suplimentare sunt lucrate în principal în baza orelor suplimentare convenite, iar lucrătorii au probabilitatea mai mare să fie compensați pentru orele suplimentare sub formă de remunerație sau timp liber. Acest lucru este valabil în special în ceea ce privește orele suplimentare lucrate ca urmare a faptului că lucrătorii au fost contactați în afara programului de lucru.
- Un procent mai mare de lucrători din întreprinderile care au o politică privind dreptul la deconectare pe care o percep ca fiind aplicabilă în cazul lor declară că dispun de un nivel ridicat de autonomie în stabilirea programului de lucru, ceea ce arată că dreptul la deconectare nu limitează flexibilitatea dorită a timpului de lucru.
- Satisfacția în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată a fost în general mare în rândul tuturor celor intervievați, 85 % din lucrători indicând că programul de lucru se potrivea foarte bine (25 %) sau destul de bine (60 %) cu viața de familie și alte angajamente. Cu toate acestea, lucrătorii din întreprinderile cu o politică privind dreptul la deconectare au raportat un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată decât lucrătorii din întreprinderile care nu au o astfel de politică (92 % față de 80 %).
- Aproximativ 45 % din respondenți au considerat că faptul că sunt contactați în afara programului de lucru dăunează echilibrului dintre viața profesională și cea privată, precum și sănătății și stării lor de bine, această declarație fiind făcută mai mult de femei decât de bărbați. Persoanele cu vârste cuprinse între 25 și 39 de ani sunt afectate în proporție mai mare, probabil pentru că multe din această grupă au copii mici. De asemenea, lucrătorii la distanță sunt mai afectați decât cei care lucrează numai la sediul angajatorului. Problemele de sănătate cel mai frecvent raportate sunt dureri de cap (41 %), urmate de dureri de spate (35 %), oboseală generală (34 %) și anxietate/stres (33 %). Problemele de sănătate tind să fie mai frecvente în rândul lucrătorilor care trebuie să lucreze ore suplimentare. Un procent mai mic de lucrători din întreprinderile care pun în aplicare politica privind dreptul la deconectare raportează probleme de sănătate. De exemplu, în timp ce 38 % din lucrătorii din întreprinderile care nu prevăd dreptul la deconectare declară că au suferit de stres sau anxietate în cele 12 luni anterioare sondajului, această cifră a fost de 28 % în rândul lucrătorilor din întreprinderile care prevăd dreptul la deconectare.
- Aproximativ 8 din 10 respondenți erau foarte mulțumiți de condițiile lor de muncă. Un număr mai mare de lucrători cu drept de deconectare s-au declarat foarte mulțumiți spre deosebire de cei care nu au acest drept (29 % față de 15 %).
- Peste 70 % din lucrătorii din întreprinderile care au o politică privind dreptul la deconectare consideră că impactul acestei politici a fost foarte pozitiv sau destul de pozitiv, 26 % considerând că nu a existat niciun impact.

## Indicatori pentru elaborarea politicilor

- S-a demonstrat că cultura „conectării în permanență” și orele de lucru suplimentare, care deseori duc la perioade de odihnă insuficiente, sunt dăunătoare pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, pentru sănătate și starea de bine și pentru satisfacția la locul de muncă. Acquis-ul juridic existent și punerea sa în aplicare par a fi insuficiente pentru a aborda aceste probleme.
- În cazul în care au fost puse în aplicare politici privind dreptul la deconectare, datele arată că acestea au un efect pozitiv asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată, asupra sănătății și stării de bine și asupra satisfacției generale la locul de muncă.
- Dovezile la nivel de întreprindere arată că aplicarea în sine a unei politici privind dreptul la deconectare nu este suficientă pentru a produce schimbări culturale la locul de muncă; această politică trebuie însoțită de acțiuni de sensibilizare și de formare, precum și de măsuri eficiente pentru limitarea conectării în afara programului de lucru folosind metode adaptate la mediile de lucru specifice.
- În plus, ar trebui să existe o evaluare a celorlalte motive ale supraconectării (cum ar fi volumul mare de muncă, lipsa formării și procesele de lucru ineficiente), precum și măsuri care să le abordeze, iar acest lucru ar trebui completat de sisteme de monitorizare eficiente.

### Informații suplimentare

Raportul intitulat *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* (Dreptul la deconectare: punerea în aplicare și impactul la nivel de întreprindere) este disponibil la adresa <https://eurofound.link/ef23002>

Director de cercetare: Tina Weber

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