Teisė atsijungti. Įmonių taikomos praktikos tyrimas

Įvadas

Dėl skaitmeninių technologijų atsirado galimybė daugeliui darbuotojų savo darbą atlikti bet kada ir bet kur, o tai turi savo privalumų ir trūkumų. Galimi privalumai – tai didesnis savarankiškumas, geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, geresnis darbo našumas ir nauda aplinkai. Tačiau nuolatinis ryšys, kurį užtikrina informacinėmis ir ryšių technologijomis (IRT) grindžiami nešiojamieji prietaisai, gali kelti pavojų sveikatai ir gerovei, taip pat lemti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros disbalansą dėl ilgesnių darbo valandų ir ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo mažėjimo.

Siekiant išspręsti šią problemą, raginama įtvirtinti „teisę atsijungti“, o tai ypač svarbu stipriai padaugėjus nuotolinio darbo atvejų COVID-19 pandemijos metu. EUROFOUND apibrėžia tai, kad darbuotojų teisę „ne darbo metu atsitraukti nuo darbo ir sustabdyti su darbu susijusį elektroninį bendravimą, pvz., el. paštu ar kitomis žinutėmis“ (Europos darbo santykių žodynas). Remiantis atvejų tyrimais buvo nagrinėjami sektorių ir įmonės lygmens dokumentai, kuriuose numatyta teisė atsijungti; šiuo tyrimu vertinamas teisės atsijungti įgyvendinimas ir to poveikio padariniai darbuotojų sveikatai, gerovei, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai.

Politinės aplinkybės

Šiuo metu ES nėra teisės aktų, kuriais būtų konkrečiai aptariama teisė atsijungti, nors keliuose teisiniuose dokumentuose šie klausimai aptariami, pavyzdžiui, Darbo laiko direktyvoje, Pagrindų direktyvoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, Direktyvoje dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir Direktyvoje dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų. Be to, Europos įvairių pramonės šakų socialiniai partneriai yra sudarę atskirus pagrindų susitarimus dėl nuotolinio darbo (2002 m.) ir skaitmeninės pertvarkos (2020 m.), kuriuose numatomos įgyvendintinos reikalingos nuostatos remiantis konkrečiomis kiekvienos valstybės narės procedūromis ir praktika.

2021 m. sausio mėn. Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją, kurioje ragina Europos Komisiją pateikti teisėkūros pasiūlymą dėl teisės atsijungti. Tai užtikrintų galimybę darbuotojams ne darbo metu atsijungti nuo darbo ir sustabdyti su darbu susijusį elektroninį bendravimą, pavyzdžiui, el. paštu ar kitomis žinutėmis, išvengiant nepalankių pasekmių.

Valstybių narių lygmeniu nuo 2021 m. rugpjūčio mėn. tiktai šešiose šalyse teisės aktais yra numatyta teisė atsijungti: Belgijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Italijoje, Slovakijoje ir Ispanijoje.* Daugelyje kitų šalių yra imtasi teisėkūros iniciatyvų ir buvo pradėti politiniai debatai. Tiek nacionalinė teisėkūra, tiek ES lygmens iniciatyvos pabrėžia svarbų socialinių partnerių vaidmenį formuojant procesus, taip užtikrinant, kad darbuotojai galėtų atsijungti po sutartų darbo valandų, atsižvelgiant į konkrečias skirtingų sektorių, profesijų ar įmonių aplinkybes.

Pagrindinės išvados

- Nors teismuose buvo nagrinėjama daug bylų, kai darbuotojai nesutiko su darbdavių reikalavimu būti prisijungusiems ir atlikti darbo užduotis ne sutartu darbo laiku, dėl vis labiau darbo tikslams naudojamų IRT nešiojamųjų prietaisų pagerėjo prisijungimo galimybės, pailgėjo prisijungimo ir darbo laikas, o tai atitinkamai turėjo neigiamą poveikį darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai ir gerovei. Todėl iškyla klausimas, ar galiojantys teisės aktai yra vis dar tinkami.

* Graikijos ir Slovakijos darbo kodeksai buvo priimti tuo metu, kai ši ataskaita buvo baigiama rengti, todėl šie teisės aktai išsamiai čia nenagrinėjami.

- Pagal šalių, kuriose yra nustatyta teisė atsijungti, patirtį matyti, kad su šiuo klausimu susijusių kolektyvinių sutarčių skaičius sektorių ir įmonių lygmeniu išaugo tiek diskusijų dėl teisės aktų ir jų rengimo etape, tiek po tokių teisės aktų priėmimo. Todėl toks teisėkūros metodas, įtraukiant socialinių partnerių veiksmus, galėtų paskatinti kolektyvines derybas šiuo klausimu, nepakenkiant darbdavio ir darbuotojų atstovams teisės atsijungti įgyvendinimo galimybėms.
- Švelnesnis įgyvendinimo metodas paprastai yra palankiau vertinamas nei griežtos priemonės. Taikant griežtas priemones, būtų stabdomas su darbu susijęs bendravimas tam tikru metu, ir sprendimo teisė prisijungti ar ne būtų atimta iš darbuotojo. Švelnesnis metodas būtų grindžiamas darbuotojo ir vadovų prisiimta atsakomybe užtikrinti, kad nuotolinis darbas nereikštų per ilgo prisijungimo ir atitinkamai ilgesnio darbo laiko. Pagrindinės įgyvendinimo priemonės apima informuotumo apie nuolatinio prisijungimo pavojus didinimą, mokymai apie bendravimą ne darbo metu ir šio proceso valdymas (pavyzdžiui, periodiški priminimai, kad į žinutes nereikalaujama atsakyti ne darbo metu).
- Tiktai keli dokumentai, kuriuose numatyta teisė atsijungti, konkrečiai nagrinėja galimas per ilgo prisijungimo priežastis, tokias kaip darbo krūvis, mokymų stoka, netinkamas valdymas ir darbo vietoje įprasta praktika.
- Socialinių partnerių, kurie yra įgyvendinę teisę atsijungti įmonės lygmeniu, vertinimu, tiek darbdavio, tiek darbuotojų atstovai mano, kad teisės atsijungti įgyvendinimas lėmė organizacijos kultūros pokyčius. Pasinaudojus IRT, atsirado galimybės suteikti daugiau lankstumo darbe, bet tai taip pat padėjo įtvirtinti nuostatą, kad dėl to neturėtų būti tikimasi nuolatinio prisijungimo.
- Dėl stebėsenos ir vertinimo nuostatų trūkumų nėra tiesioginių, objektyvių duomenų apie tai, kokį poveikį teisė atsijungti daro darbuotojo sveikatai ir gerovei, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, lyčių lygybei ir įmonės rezultatams.

Politikos orientyrai

- Pagal duomenis, kurie susiję su nuotolinio darbo poveikiu darbo laikui, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir sveikatai bei gerovei, galima daryti prielaidas, kad reikalingi galiojančių teisės aktų patobulinimai. Siekiant nustatyti, ar ES teisės aktų acquis yra tinkamas besikeičiančiame darbo pasaulyje, taip pat reikia įvertinti ES reglamentų, kurie vis dar yra perkėlimo į nacionalinę teisę ir įgyvendinimo procese, poveikį, įskaitant poveikį profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir skaidrioms bei nuspėjamoms darbo sąlygoms; taip pat reikia įvertinti Europos socialinių partnerių pagrindų susitarimų dėl skaitmeninės pertvarkos poveikį.
- Metodas, kuris išimtinai remiasi socialinių partnerių vykdomu įgyvendinimu, yra grindžiamas darbo santykių tradicijų tvirtumu ir socialinių partnerių kompetencija – o tai nėra užtikrinama visose šalyse. Todėl tokį metodą reikia derinti su papildomu gebėjimų stiprinimu. Šalyse, kuriose darbo santykių tradicijos yra silpnesnės ir tokiose situacijose, kur neįmanoma pasiekti jokių susitarimų tarp socialinių partnerių, teisės aktais turi būti įtvirtintos atsarginės nuostatos, užtikrinančios būtiniausius standartus.
- Plataus masto pritarimas ir nuolatinis teisės atsijungti svarbos akcentavimas yra ypač svarbūs veiksniai, kurie galėtų būti derinami su pagrindinių rezultatų rodiklių, susijusių su jos stebėjimu valdymo ir įmonių lygmenimis, nustatymu.
- Papildomos teisės aktuose, kolektyvinėse ir individualiose sutartyse nenumatytos darbo valandos, kaip prisijungimas ne darbo laiku, turėtų būti vertinamos pagal atitinkamas teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatas.
- Reikėtų, kad sutartyse ir kituose dokumentuose, susijusiuose su teise atsijungti, būtų įvertinti veiksniai, kurie lemia „suvokiamą“ nuolatinio prisijungimo poreikį. Tai turėtų apimti darbo krūvį, mokymų stoką ir darbo procesus, dėl kurių prisijungimas galėtų ilgėti.
- Dokumentuose, kuriuose nagrinėjama teisė atsijungti, turėtų būti numatomi teisės atsijungti įgyvendinimo stebėsenos ir vertinimo rodikliai ir užtikrinama dvišalė tolesnių veiksmų ir jų poveikio apžvalga, taip pat galimas poreikis juos koreguoti.
- Siekiant įvertinti teisės atsijungti poveikį darbuotojų gerovei, sveikatai ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, o taip pat darbo našumui ir lyčių lygybei, reikalingi platesnio masto ir kokybiškesni tyrimai, įskaitant išsamias darbuotojų ir darbdavių apklausas.

Papildoma informacija

Ataskaitą *Teisė atsijungti. Įmonių taikomos praktikos tyrimas* galima rasti http://eurofound.link/ef21049

Mokslinių tyrimų vadovas – Tina Weber

information@eurofound.europa.eu