

DOI: 10.47743/jss-2021-67-4-16

Riscurile psihosociale întâlnite de salariați în economia digitală. Dreptul la deconectare

The Psychosocial Risks Encountered by Employees in the Digital Economy. The Right to Disconnect

Alexandra-Georgiana Vâlcălaru¹

Rezumat: Deși poate fi considerată drept răspunsul la multe dintre problemele cu care se confruntă părțile unui raport de muncă, munca digitală, indiferent de forma în care este prestată, expune lucrătorii la o serie de riscuri psihosociale, de natură a vătăma sănătatea fizică și psihică, dar și bunăstarea acestora. Cel mai concludent exemplu este oferit de pandemia de Sars-CoV-2, care a redefinit raporturile de muncă, dar a adus în prim-plan și problema burnoutului cu care se confruntă lucrătorii digitali. În acest context, la nivel internațional atât statele, prin intermediul modificărilor legislative, cât și angajatorii, prin politicile interne încearcă să diminueze acest fenomen, una dintre cele mai importante măsuri adoptate fiind reglementarea dreptului la deconectare al lucrătorilor digitali.

Cuvinte-cheie: economia digitală; telemunca; munca pe platforme; dreptul la deconectare; burnout

Abstract: Although it can be considered as an answer to many of the problems faced by the parties of an employment relationship, digital work, regardless of the form in which it is performed, exposes workers to a number of psychosocial risks, such as harm to their physical and mental health, but also to their well-being. The most conclusive example is the one provided by the Sars-CoV-2 pandemic, which redefined employment relations, but also brought to the attention the problem of the burnout syndrome faced by the digital workers. In this context, internationally, both states, through amendments of the legislation, and employees, through internal policies try to reduce the burnout phenomenon, one of the most important measures being the regulation of the digital workers right to disconnect.

Keywords: digital economy; telework; platform work; right to disconnect; burnout

1. Introducere

Potrivit OECD², „*economia digitală încorporează toată activitatea economică bazată pe sau îmbunătățită semnificativ prin utilizarea intrărilor digitale, inclusiv*

¹ Doctorand, Facultatea de Drept, Universitatea din București, e-mail: alexandra-georgiana.valcelaru@drept.unibuc.ro

² Organisation for Economic Co-operation and Development, *A roadmap toward a common framework for measuring the Digital Economy*, [Online] la <https://www.oecd.org/>

tehnologii digitale, infrastructură digitală, servicii digitale și date. Se referă la toți producătorii și consumatorii, inclusiv guvernul, care utilizează aceste intrări digitale în activitățile lor economice”.

În ceea ce privește digitalizarea, acesta reprezintă procesul de „a transforma semnalele analogice în semnale digitale”³ sau, altfel spus, reprezintă „utilizarea tehnologiilor digitale pentru a schimba un model de afaceri și a oferi noi venituri și oportunități de producere a valorii; este procesul de trecere la o afacere digitală”⁴.

Dat fiind că economia implică un ansamblu de activități umane desfășurate în sfera producției, distribuției și consumului bunurilor materiale și serviciilor, o economie caracterizată de digitalizare implică nu doar trecerea la o afacere digitală, dar și trecerea la o piață a muncii digitalizată.

Astfel, în prezent piața muncii este o reflexie a evoluției economiei, care se adaptează noilor cerințe impuse de aceasta din urmă. Așa cum concluzionează Eurofound⁵, la acest moment există nouă tipuri generale de noi forme de ocupare a forței de muncă, dintre care două considerăm că sunt caracteristice economiei digitale, respectiv munca mobilă bazată pe tehnologia informației și comunicării⁶ și munca pe platformă⁷, pe care le vom denumi generic în cele ce urmează „munca digitală”⁸.

digital/ieconomy/roadmap-toward-a-common-framework-for-measuring-the-digital-economy.pdf, accesat 12.10.2021, pag 34, Arabia Saudită, 2020.

³ Dicționarul Explicativ al Limbii Române, [Online] la <https://dexonline.ro/definitie/digitaliza>, accesat 12.10.2021.

⁴ Gartner Glossary, [Online] la <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>, accesat 12.10.2021.

⁵ I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas, E. Gerogiannis, *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg, 2015: munca ocazională, *job-sharing*, *employee-sharing*, munca de portofoliu, managementul interimar, munca pe bază de vouchere, munca mobilă bazată pe tehnologia informației și comunicării, munca colaborativă și munca pe platformă.

⁶ I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas, E. Gerogiannis, *op. cit.*, pp. 118-123. Munca mobilă bazată pe tehnologia informației și comunicării se referă la munca prestată cel puțin parțial, dar în mod regulat, în afara „biroului principal”, fie că este sediul angajatorului sau un birou personalizat la domiciliu, folosind tehnologia informației și comunicării pentru conectarea online la sistemele informatice ale organizației. La nivel intern, acest tip de muncă este reprezentat de telemuncă, definită prin Legea nr. 81/2018 ca fiind „forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor”.

⁷ I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, O. Vargas, E. Gerogiannis, *op. cit.*, p. 107: „este o formă de muncă în care se utilizează o platformă online pentru a permite organizațiilor sau indivizilor să acceseze un grup nedefinit și necunoscut de alte organizații sau alți indivizi pentru a rezolva probleme specifice sau pentru a furniza servicii sau produse specifice în schimbul unei remunerații”. Cele mai reprezentative forme de muncă în economia de tip gig sunt munca virtuală (așa-numitul „crowdworking”) și munca colaborativă (cunoscută și ca munca la cerere prin aplicații).

⁸ G. Ilie, A-M. Vlăsceanu, *Poate legislația muncii să țină pasul cu noua realitate economică?*, [Online] la https://www.hotnews.ro/stiri-specialisti_deloitte-23037203-poate

Munca digitală a fost definită la rândul său, în literatura de specialitate ca fiind „organizarea experienței umane cu ajutorul creierului uman, a mediilor digitale și a comunicațiilor în așa fel încât să fie create produse noi”⁹.

Având în vedere specificul său, respectiv utilizarea instrumentelor digitale ca principal mijloc de realizare a atribuțiilor, munca digitală reprezintă un avantaj important atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători în actualul context economic, dar și în actualul context sanitar. Cu toate acestea, munca digitală implică o serie de riscuri psihosociale pentru lucrători.

2. Beneficiile muncii digitale

În ceea ce îi privește pe lucrători, un prim avantaj al muncii digitale îl reprezintă creșterea productivității lor, ca urmare a lipsei întreruperilor inerente muncii prestate la birou. De asemenea, aceștia se bucură de un echilibru mai bun între viața profesională și viața personală, de reducerea stresului asociat navetei, de posibilitatea de a realiza economii ca urmare a reducerii costurilor legate de cheltuielile generate de nevoia unui vehicul, parcare sau transport public, îmbrăcăminte pentru lucru, alimente și asigurări, dar și de creșterea gradului de autonomie și de flexibilitate.

Pe de altă parte, în ceea ce privește beneficiile aduse angajatorilor, printre acestea se numără: extinderea posibilității de a identifica salariați calificați, reducerea răspândirii bolilor și posibilitatea lucrătorilor bolnavi de a-și continua munca în afara locului lor obișnuit de muncă, reducerea costurilor, a consumului de energie și a amprente de carbon, posibilitatea de desfășurare a activității pe mai multe fusuri orare și creșterea adaptabilității culturale, reducerea fluctuației personalului și a absenteismului, acoperirea locurilor de muncă în caz de evenimente meteorologice extreme, când lucrătorii nu ar putea ajunge la locul de

legislatia-muncii-tina-pasul-noua-realitate-economica.htm, accesat 11.10.2021: „munca virtuală implică folosirea unei platforme informatice pentru a identifica persoane care utilizează Internetul (i.e. crowdsourcing) și care sunt dispuse să presteze în spațiul virtual (i.e. crowdwork) o activitate retribuită ce constă în realizarea unor sarcini rezultate din divizarea unei activități mai complexe în părți componente ce se pot realiza succesiv și foarte rapid (e.g. codificare, procesare de date și informații, descriere, clasificare, etichetare, traduceri etc.). Munca colaborativă constă în utilizarea unei platforme digitale ce poate fi accesată via computere sau telefoane mobile pentru intermedierea relațiilor dintre furnizorii de servicii (e.g. servicii de transport urban, cazare, ospitalitate, reparații sau alte servicii casnice) și beneficiarii acestora”. Așadar, diferența dintre cele două forme de muncă constă în faptul că în primul caz, activitățile sau serviciile sunt efectuate online, în schimb, în al doilea caz sunt avute în vedere activități sau servicii efectuate offline, pe baza cererii și a ofertei, care se întâlnesc prin intermediul unei aplicații.

⁹ Ch. Fuchs, S. Sevignani, *What is Digital Labour? What is Digital Work? What's their Difference? And why do these Questions Matter for Understanding Social Media?* [Online] la <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/461>, accesat 15.10.2021.

muncă¹⁰, posibilitatea exceptării de la anumite responsabilități impuse de lege, cum este cazul salariaților cu dizabilități, cărora nu mai este necesar să le asigure „accesibilizarea la locul de muncă”¹¹.

3. Riscurile psihosociale asociate muncii digitale

În schimb, efectele asupra sănătății lucrătorilor pot dezechilibra balanța efectelor pozitive anterior menționate, printre efectele nocive ale muncii digitale fiind riscurile psihosociale asociate.

Potrivit Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (AESSM), „riscurile psihosociale sunt generate de conceperea, organizarea și gestionarea precară a activității, precum și de un context social necorespunzător la locul de muncă și pot avea efecte negative pe plan psihologic, fizic sau social, precum stresul la locul de muncă, epuizarea sau depresia”¹².

AESSM identifică și o serie de condiții de lucru care determină riscuri psihosociale, printre care: „volumul excesiv de muncă; cerințele contradictorii și lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit lucrătorul; lipsa de implicare în luarea deciziilor care afectează lucrătorul și lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității; schimbările organizatorice gestionate necorespunzător, nesiguranța locului de muncă; comunicarea ineficientă, lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor; hărțuirea psihologică și sexuală, violența din partea terților.”

În opinia noastră, o parte dintre aceste condiții de lucru care sunt de natură să genereze riscuri psihosociale sunt adesea întâlnite și în cazul muncii digitale, respectiv: (i) volumul excesiv de muncă, (ii) comunicarea ineficientă, (iii) lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor și (iv) hărțuirea psihologică.

Așa cum vom detalia în secțiunea următoare aceste condiții sunt de natură a avea efecte negative pe plan psihologic, fizic sau social asupra lucrătorilor.

3.1. Volumul excesiv de muncă al lucrătorilor digitali

În ceea ce privește volumul excesiv de muncă, potrivit studiului OIM privind viitorul muncii și munca pe platforme digitale¹³, un procent de 52% dintre respondenți¹⁴ au raportat că au lucrat în mod regulat cel puțin șase zile pe săptămână (16% la sută au lucrat regulat șase zile și 36% au lucrat regulat șapte zile pe săptămână). O mare parte a lucrătorilor au lucrat în timpul nopții (43% în

¹⁰ A. Cioriciu Ștefănescu, *Telemunca*, Revista Romana de Dreptul Muncii nr. 1 din 2009, [Online] la <https://idrept.ro/?Form=reviste&Search=yes&PublicationType=22>, accesat 21.10.2021.

¹¹ M. E. Marica, *Contracte de muncă atipice*, Editura Universul Juridic, București, 2019, p. 313.

¹² Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, *Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă*, [Online] la <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>, accesat 20.10.2021.

¹³ J. Berg (coord), *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Office, 2018, [Online] la https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm, accesat 15.10.2021, p. xvi.

¹⁴ J. Berg (coord), *op. cit.*, p. 42.

intervalul orar 22:00 - 5:00) și seara (68% în intervalul orar 18:00 - 22:00), fie ca răspuns la disponibilitatea sarcinilor, fie din cauza altor angajamente. Aproximativ 18% dintre lucrători au raportat că au lucrat peste două ore noaptea timp de mai mult de 15 zile pe lună. Mai mult, aproximativ 44% dintre lucrători au lucrat mai mult de 10 ore pe zi până la o treime din lună (1-10 zile), iar 23% dintre aceștia au avut un program îndelungat de muncă timp de 11-30 de zile într-o lună.

În schimb, telelucrătorii, bucurându-se de componenta de flexibilitate specifică telemuncii, tind să își „elasticizeze” timpul și să includă pe durata programului clasic de muncă sarcini din sfera personală, de cele mai multe ori cu consecința prelungirii orelor de terminare a programului.

Încercarea de a suplimenta veniturile, prin prestarea unor activități suplimentare, în cazul lucrătorilor pe platforme sau încercarea telelucrătorilor de a-și elasticiza timpul de muncă, fără a avea o limită maximă a numărului de ore lucrate, duce la incapacitatea individului de a-și reface capacitatea de muncă și de a se odihni și recrea, funcții specifice perioadelor de repaus garantate de legislația muncii.

Potrivit Rezoluției PE Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, *„numărul persoanelor din Uniune care lucrează de acasă și care declară că au un program de lucru prelungit și nu pot beneficia de perioadele nelucrătoare este în creștere; constată, de asemenea, că persoanele care lucrează de la distanță în mod obișnuit sunt mai susceptibile să declare că suferă de stres profesional și că sunt afectate de tulburări de somn, de stres și de expunerea la lumina ecranelor digitale și observă că alte efecte asupra sănătății lucrătorilor de la distanță și a lucrătorilor „foarte mobili” sunt durerile de cap, de ochi, oboseala, anxietate și afecțiunile musculo-scheletice”.*

3.2. Comunicarea ineficientă și lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor

În ceea ce privește comunicarea ineficientă și lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor, acestea rezidă de cele mai multe ori în izolarea cu care se confruntă lucrătorul digital.

Potrivit unui interviu acordat de medicul psihiatru Prof. Dr. Manfred Spitzer¹⁵, profesor de psihiatrie la Clinica Universitară din Ulm, *„știm că forma extremă de izolare – carantina – poate duce la dereglări psihice chiar și la persoane cu un psihic sănătos. Există studii pe termen lung care arată că, după o perioadă de carantină, oamenii se confruntă mai frecvent cu probleme cum ar fi anxietatea, insomnia sau dificultăți în a face față stresului. S-a mai constatat că nu există diferențe în acest sens între persoane tinere sau vârstnice, între bărbați și femei”.*

¹⁵ Interviul, Prof. Dr. Manfred Spitzer, *Pandemie și carantină: Singurătatea e contagioasă*, [Online] la <https://www.dw.com/ro/pandemie-%C5%9Fi-carantin%C4%83-singur%C4%83tatea-e-contagioas%C4%83/a-52966096>, accesat 17.10.2021.

Lipsa interacțiunii și a sprijinului din partea colegilor poate fi un factor care să conducă la burnout¹⁶, fenomen pe care îl vom analiza în secțiunile următoare.

Efecte ale izolării au loc și în plan social. Astfel, izolarea¹⁷ este asociată cu lipsa accesului la schimbul informal de informații care are loc la birou, dar și cu crearea unor bariere în carieră, deoarece mulți lucrători la distanță nu sunt „văzuți” de managerii lor¹⁸.

De asemenea, izolarea duce și la lipsa contactului direct cu clienții, ce se concretizează în faptul că un lucrător pe platformă din trei (32%) a raportat că are o experiență de neplată pentru munca sa prin intermediul platformelor online.

3.3. Hărțuirea psihologică

În ceea ce privește hărțuirea psihologică, plecând de la definiția oferită de legislația internă, și anume de O.G. nr. 137/2000¹⁹ și de Legea nr. 202/2002²⁰ putem

¹⁶ Ch. Aumayr-Pintar, C. Cerf, A. Parent-Thirion, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg, 2018, p. 16, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/burnout-in-the-workplace-a-review-of-data-and-policy-responses-in-the-eu>, accesat 22.10.2021. Un factor recurent în apariția burnoutului este absența sprijinului social din partea colegilor.

¹⁷ *Idem*, p. 17. Potrivit studiilor realizate în Marea Britanie și Bulgaria, munca în echipă reduce nivelul de burnout. În schimb, lipsa oportunităților de învățare și dezvoltare la locul de muncă a dovedit creșterea probabilității epuizării. Pe de altă parte, un alt factor determinant pentru burnout este rolul managementului și al conducerii, lipsa de sprijin din partea managementului crescând riscul de epuizare, pe când mentoratul, aprecierea și încrederea din conducerii are un impact pozitiv în atenuarea epuizării și menținerea sau restabilirea motivației la locul de muncă.

¹⁸ Ch. Welz, F. Wolf, *Telework in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, p. 20, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, accesat 23.10.2021.

¹⁹ Art. 2 alin. „(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi. (5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă”.

²⁰ Art. 4 lit. d¹ „prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane”.

concluziona că în cazul muncii digitale, lucrătorii digitali se pot confrunta cu mai multe forme de hărțuire morală și/sau psihologică, dat fiind că aceștia sunt supuși stresului și epuizării fizice, așa cum vom detalia în secțiunile următoare.

În primul rând, în cazul lucrătorilor pe platforme, consecințele negative la nivel psihologic sunt cauzate chiar de natura muncii prestate de aceștia, un exemplu concret fiind cel al lucrătorilor care moderează conținutul site-urilor web bazate pe conținut generat de utilizator și elimină conținutul semnalat ca fiind necorespunzător, pentru ca utilizatorului să-i fie prezentată o imagine relativ curată a respectivului site. Astfel, lucrătorii în cauză sunt expuși constant la conținut neadecvat, ce poate avea efecte psihologice pe termen lung, cum ar fi insomnie, coșmaruri, anxietate sau halucinații.

Pe de altă parte, majoritatea sarcinilor lucrătorilor pe platforme o reprezintă microsarcini simple și repetitive ce nu coincid cu nivelul ridicat de educație al lucrătorilor, care este de natură a genera consecințele negative pe plan psihologic menționate anterior.

Nu în ultimul rând unul dintre riscurile sociale generate de munca digitală îl constituie tendințele de exploatare ale platformelor pentru a crea o experiență superioară pentru clienții lor, în detrimentul lucrătorilor²¹, care se materializează într-un climat de lucru stresant, de natură a atrage epuizarea fizică și psihică a lucrătorului.

Cu titlu de exemplu menționăm cazul Uber, unde, dacă un pasager uită un bun în mașină în timpul cursei, șoferul îl va returna în timpul său liber, fără a fi plătit. Aceeași platformă oferă pasagerilor opțiunea de a plăti mai puțin dacă folosesc o călătorie comună cu alți pasageri decât dacă folosesc o călătorie standard. Deși pasagerii sunt avantajați, plătind mai puțin pentru aceeași cursă, acest lucru este în detrimentul lucrătorilor, care trebuie să ridice mai mulți pasageri din diferite puncte, ceea ce duce la curse întârziate și, deci la o experiență mai puțin calitativă pentru pasageri. Astfel, aceștia vor avea motive să acorde șoferilor calificări slabe, lucrătorul fiind dezavantajat în detrimentul asigurării confortului pasagerului.

4. Efectele negative ale muncii digitale asupra lucrătorului

Toate aceste condiții de lucru de natură să creeze riscuri psihosociale au efecte atât asupra sănătății fizice, cât și a celei psihice a lucrătorilor.

4.1. Efectele asupra sănătății fizice

Printre efectele asupra sănătății fizice cauzate de munca digitală se numără dureri de gât și tendon la încheieturi și degete²² cauzate de munca pe dispozitive digitale, dureri fizice cauzate de lipsa unui spațiu de lucru fizic adecvat și de sedentarismul prelungit, dar și probleme digestive ca urmare a reducerii activității

²¹ *Ibidem.*

²² A se vedea J. Messenger, O. Vargas Llave, L. Gschwind, S. Boehmer, G. Vermeylen, M. Wilkens, *op. cit.*, p. 34.

fizice generale și a exercițiilor fizice, combinate cu un aport global crescut de alimente²³.

La rândul său, stresul resimțit de lucrătorii digitali menționat în secțiunea anterioară poate cauza boli cardiovasculare și tulburări musculo-scheletice, dar și oboseală continuă, dureri de cap, lipsa de concentrare, lipsa de energie și hipertensiune arterială, hipercolesterolemie, diabet de tip 2, boli coronariene, tulburări cardiovasculare, dureri musculo-scheletice, oboseală prelungită, dureri de cap, probleme gastro-intestinale, probleme respiratorii, leziuni severe și mortalitate sub vârsta de 45 de ani²⁴.

4.2. Efectele asupra sănătății psihice

Potrivit Rezoluției PE Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta, „*utilizarea excesivă a dispozitivelor tehnologice poate agrava fenomene precum izolarea, dependența de tehnologie, privarea de somn, epuizarea emoțională, anxietatea și oboseala extremă; întrucât, potrivit OMS, la nivel mondial peste 300 de milioane de persoane suferă de depresie și de tulburări de sănătate mentală comune legate de muncă și 38,2 % din populația Uniunii suferă de o tulburare de sănătate mentală în fiecare an*”.

În ceea ce privește efectele asupra sănătății psihice, cel mai important efect al muncii digitale este burnoutul, definit de Organizația Mondială a Sănătății ca fiind un sindrom conceptualizat ca rezultat al stresului cronic la locul de muncă care nu a fost gestionat cu succes, fiind caracterizat prin trei dimensiuni: epuizarea energiei, creșterea distanțării mentale față de locul de muncă sau sentimentele de negativism sau cinism legate de locul de muncă și eficacitate profesională redusă.

Burnoutul²⁵ are consecințe majore pe termen lung asupra vieții lucrătorilor. Studiile arată că lucrătorii care se confruntă cu un nivel ridicat de epuizare emoțională: au renunțat relativ des la a mai presta muncă, în decurs de doi ani (4,1%, comparativ cu 2,3% dintre cei care nu suferiseră de epuizare emoțională); erau, de asemenea, mai predispuși să se afle în concediu medical pe perioade mai lungi decât ceilalți lucrători; consideră schimbarea locului de muncă o modalitate de a scăpa de situația lor stresantă; își exprimă, de asemenea, relativ des dorința de a-și reduce programul de lucru, dar de fapt nu o fac mai des decât persoanele care nu se confruntă cu epuizarea.

²³ X. Yijing, B.Becerik-Gerber, L. Gale, S.C. Roll, *Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users*, [Online] la https://journals.lww.com/joem/fulltext/2021/03000/impacts_of_working_from_home_during_covid_19.2.aspx, accesat 15.10.2021.

²⁴ Ch. Aumayr-Pintar, C. Cerf, A. Parent-Thirion, *op. cit.*, p. 12.

²⁵ *Idem*, p. 3. Prima referire la burnout îi este atribuită lui Freudenberger, care, plecând de la definiția verbului „*to burn out*” („*a eșua, a se uza sau a deveni epuizat ca urmare a solicitării excesive de energie, putere sau resurse*”), afirma că exact același lucru se întâmplă cu un lucrător care ajunge la stadiul de burnout, devenind ineficace. Corelația ridicată dintre epuizare, depresie și anxietate este explicată de Toker și colab. (2005).

Așadar, burnoutul, care reprezintă unul dintre efectele asupra sănătății psihice a lucrătorilor digitali, are la rândul său efecte asupra sănătății fizice a acestora, dar și asupra vieții lor sociale.

4.3. Efecte sociale

În ceea ce privește efectele sociale, cel mai cunoscut efect al muncii digitale îl constituie eliminarea limitei dintre viața profesională și cea personală, care poate culmina cu conflicte ale lucrătorului cu familia și neglijarea sarcinilor casnice²⁶. Studii efectuate în Irlanda arată că lucrătorii care au în grijă copiii de vârstă preșcolară întâmpină cele mai mari dificultăți în concilierea vieții profesionale cu viața de familie²⁷.

Acest conflict dintre viața personală și viața profesională poate da naștere unui stres continuu resimțit de lucrător, care, la rândul său poate cauza efectele fizice sau psihologice descrise mai sus.

Apoi, ca urmare a problemelor de sănătate ale lucrătorului, acesta absentează de la locul de muncă, ceea ce implică o serie de costuri pentru angajatori și pentru sistemele de securitate socială, cum ar fi sistemele de invaliditate, incapacitate și indemnizații de șomaj.

5. Măsuri adoptate la nivel internațional pentru combaterea riscurilor psihosociale asociate muncii digitale. Dreptul la deconectare

Riscurile psihosociale și efectele negative ale muncii digitale sunt deja cunoscute la nivel internațional, în acest sens fiind adoptate măsuri pentru combaterea și prevenirea acestora, atât de către state, prin adoptarea unor norme speciale, cât și de angajatori, prin adoptarea unor politici interne.

5.1. Măsuri adoptate la nivel legislativ, dar și la nivel de angajatori

O primă măsură luată de autorități o reprezintă monitorizarea fenomenului burnout. De exemplu, în Olanda, Inspectoratul Olandez al Muncii monitorizează un eșantion de aproximativ 2.000 de organizații cu privire la anumite condiții de muncă, în 2007, în prim-plan fiind stresul legat de muncă. De asemenea, Inspectoratul bulgar de muncă, în cadrul inspecțiilor desfășurate, a analizat dacă salariații angajații lucrează cu termene limitate strânse, dacă au experimentat presiuni de timp, agresiune sau hărțuire sau lipsă de autonomie la locul de muncă²⁸.

O altă măsură este desfășurarea unor campanii de informare derulate de autorități. Un exemplu este cel al Estoniei, unde Inspectoratul muncii a dezvoltat o

²⁶ J. Messenger, O. Vargas Llave, L. Gschwind, S. Boehmer, G. Vermeylen, M. Wilkens, *op. cit.*, p. 36.

²⁷ A. Broughton, *Work-related stress*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010, p. 14, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/work-related-stress>, accesat 26.10.2021.

²⁸ *Ibidem*.

pagină web dedicată stresului legat de muncă, care include un instrument de auto-analiză pentru companii pentru măsurarea stresului legat de muncă. De asemenea, aceeași autoritate a desfășurat campanii sociale privind gestionarea stresului profesional, bazat pe bunele practici utilizate de companii la nivel național²⁹. În Luxemburg există un centru de resurse pentru prevenirea și gestionarea stresului cronic pentru a oferi îndrumări și sprijin pentru prevenirea epuizării și asistență pentru cei care suferă de epuizare³⁰.

După monitorizare și informarea actorilor implicați despre stresul la locul de muncă, atât angajatorii, cât și autoritățile au luat măsuri de diminuare a stresului la locul de muncă. În anumite state autoritățile au adoptat măsuri în sensul facilitării obținerii unor perioade suplimentare de repaus, în anumite condiții excepționale. De exemplu, în Belgia, începând din 2017 legea acordă salariaților posibilitatea de a dona colegilor zile de concediu către un alt salariat, pentru a facilita echilibrul între viața profesională și viața personală a angajaților și pentru a reduce epuizarea³¹. Același lucru este posibil și în Franța, însă doar pentru salariații care au un copil bolnav, dar și în anumite societăți din Italia³².

La nivel de angajatori, au fost adoptate o serie de măsuri care să sporească bunăstarea lucrătorilor, după cum urmează: Olho-Technik Czech asigură salariaților vitamine și vouchere la centre de wellness, organizând totodată examinări medicale la locul de muncă; MSFT Microsoft Portugalia a oferit asistență psihologică gratuită pentru lucrători, masaj gratuit în timpul muncii, cofinanțarea unui club de sănătate și a unui club sportiv (extins la membrii familiei) și furnizarea de spații de fitness în cadrul spațiilor de birouri; Slovnaft și-a înființat propria unitate psihologică pentru a ajuta la prevenirea stresului la locul de muncă, a accidentelor la locul de muncă și a bolilor profesionale³³.

5.2. Dreptul la deconectare

O altă măsură adoptată atât la nivel de angajatori, cât și la nivel de autorități a fost reglementarea dreptului la deconectare. Orange a consacrat în Franța, la nivel de contract colectiv de muncă în anul 2016 dreptul la deconectare. În Germania, în 2012, Volkswagen a impus „înghețarea” e-mailurilor în afara orelor de program, setând serverele interne să se abțină de la trimiterea de e-mailuri în conturi individuale între orele 18.15 și 07.00³⁴. În 2014, societatea Daimler a introdus un

²⁹ Ch. Aumayr-Pintar, C. Cerf, A. Parent-Thirion, *op. cit.*, p. 27.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Ch. Aumayr-Pintar, C. Cerf, A. Parent-Thirion, *op. cit.*, p. 24.

³² O. Vargas Llave; S. Boehmer, *Policies to improve work– life balance*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/eu-member-states/policies-to-improve-work-life-balance>, accesat 22.10.2021.

³³ A. Broughton, *Work-related stress*, *op. cit.*

³⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Right to disconnect*, [Online] la <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>, accesat 24.10.2021.

software numit „Mail on Holiday” pe care angajații săi îl puteau folosi pentru a șterge automat e-mailurile primite în timp ce erau în vacanță³⁵. În Spania, contractul colectiv al companiei încheiat la compania de asigurări AXA în iulie 2017, care stabilea dreptul angajaților de a-și opri telefoanele în afara programului de lucru. Lidl din Belgia și Luxemburg a implementat un software prin care e-mailurile interne care sunt trimise după ora 18:00 nu vor fi livrate destinatarului intern până la 7:00 a doua zi.

Așa cum s-a reținut în Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta utilizarea instrumentelor digitale în scopuri profesionale „*a dus la apariția unei culturi de a fi „conectat în permanență” „mereu online” sau „mereu de serviciu”, care poate influența negativ drepturile fundamentale ale lucrătorilor și condițiile de muncă echitabile, inclusiv remunerarea echitabilă, limitarea timpului de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea fizică și mentală, securitatea în muncă și starea de bine, precum și egalitatea dintre bărbați și femei, din cauza impactului disproporționat asupra lucrătorilor cu responsabilități de îngrijire, care tind să fie femei*”.

În acest sens, Parlamentul European propune consacrarea prin intermediul unei directive a dreptului la deconectare, propunând ca definiție „*a se deconecta*” înseamnă a nu se implica în activități sau comunicări legate de activitatea profesională prin intermediul unor instrumente digitale, direct sau indirect, în afara timpului de lucru”.

În viziunea Parlamentului European, statele membre ar urma să se asigure că angajatorii iau măsurile necesare pentru a le oferi lucrătorilor mijloacele necesare pentru a-și exercita dreptul de a se deconecta și că aceștia instituie un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic al fiecărui lucrător. Printre condițiile minime de lucru ce ar trebui implementate la nivelul statelor membre se numără: modalitățile practice de închidere a instrumentelor digitale folosite în scopuri profesionale, sistemul de măsurare a timpului de lucru, evaluări în materie de sănătate și securitate, inclusiv evaluări ale riscurilor psihosociale, legate de dreptul de a se deconecta, criteriile pe baza cărora se acordă angajatorilor orice derogare³⁶ de la obligația de a pune în aplicare dreptul lucrătorilor de a se deconecta, criteriile de stabilire a modului în care trebuie calculată compensația pentru munca prestată în afara timpului de lucru, măsurile de sensibilizare, inclusiv formare la locul de muncă, care urmează să fie luate de către angajatori în ceea ce privește condițiile de muncă menționate la prezentul alineat.

³⁵ M. Gibson, *Here's a Radical Way to End Vacation Email Overload*, [Online] la <https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/>, accesat 23.10.2021.

³⁶ Orice derogare ar urma să se acorde numai în circumstanțe excepționale, cum ar fi cazurile de forță majoră sau alte situații de urgență, și cu condiția ca angajatorul să ofere fiecărui lucrător în cauză, în scris, motive care să justifice necesitatea derogării, de fiecare dată când se invocă derogarea.

De asemenea, potrivit propunerii de directivă, statele membre ar urma să se asigure că lucrătorii cărora le-a fost încălcat dreptul de a se deconecta au acces la mecanisme rapide, eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și au dreptul la repararea prejudiciului în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.

Deși la acest moment nu există încă adoptată o astfel de directivă, o serie de state membre au adoptat măsuri legislative pentru a garanta acest drept, măsuri similare fiind luate și la nivelul altor state din afara Uniunii Europene.

În Franța, potrivit art. 2242-8 pct. 7 din Codul Muncii, negocierile anuale privind egalitatea profesională între femei și bărbați și calitatea vieții la locul de muncă au în vedere procedurile pentru exercitarea deplină de către salariat a dreptului său la deconectare și stabilirea de către întreprindere a mecanismelor de reglementare pentru utilizarea instrumentelor digitale, astfel încât să fie asigurată respectarea timpilor de odihnă și de concediu, precum și a vieții personale și de familie.

În Spania, potrivit art. 88 din Legea pentru Protecția Datelor³⁷, atât lucrătorii din mediul public, cât și cei din mediul privat au dreptul la deconectare digitală astfel încât să le fie garantat, pe lângă timpul de muncă, și respectarea timpului lor de odihnă, concediul, precum și intimitatea lor personală și familială. În acest sens, angajatorul, după audierea reprezentanților lucrătorilor, va întocmi o politică internă în care va defini modalitățile de exercitare a dreptului la deconectare și acțiunile de formare și conștientizare cu privire la o utilizare rezonabilă a instrumentelor digitale.

În Italia, art. 19 din Legea nr. 81/2017³⁸ consacră dreptul la deconectare doar în cazul prestării „*muncii inteligente*”, care este o modalitate de prestare a muncii stabilită prin acord al părților, ce implică organizare pe faze, cicluri și obiective, fără constrângeri precise de timp sau loc de muncă, cu posibilitatea de utilizare a instrumentelor digitale pentru prestarea muncii. Astfel, munca este prestată parțial în incinta întreprinderii și parțial în exterior, fără un loc de muncă fix și numai în limitele duratei maxime timpului de muncă. Acordul părților pentru prestarea muncii inteligente trebuie să conțină perioadele de repaus al lucrătorului, precum și măsuri tehnice și organizatorice necesare pentru a asigura deconectarea lucrătorului de la instrumente de lucru.

Similar legislației din Italia, și în Chile³⁹ dreptul la deconectare este consacrat doar pentru o categorie determinată de lucrători. Potrivit legislației acestei țări, în

³⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, [Online] la <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>, accesat 23.10.2021.

³⁸ Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, [Online] la <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/%20id/2017/06/13/17G00096/sg>, accesat 21.10.2021.

³⁹ Ley 21220 modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, [Online] la <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>, accesat 21.10.2021.

cazul lucrătorilor la distanță care își stabilesc singuri programul de muncă și în cazul telelucrătorilor excluși de la limitarea programului de lucru, angajatorul trebuie să respecte dreptul acestora la deconectare, garantându-le un timp în care nu vor fi obligați să răspundă la comunicări, ordine sau alte cerințe ale angajatorului.

Legislație din Chile merge însă mai departe decât legislația din Italia și prevede că timpul de deconectare trebuie să fie de cel puțin douăsprezece ore continue într-o perioadă de douăzeci și patru de ore. De asemenea, în niciun caz angajatorul nu poate transmite comunicări, ordine sau alte cerințe în timpul zilelor de concediu ale lucrătorilor.

În mod similar în Argentina⁴⁰, potrivit art. 5 din Legea 27.555 privind telemunca, telelucrătorul are dreptul de a se deconecta de la dispozitivele digitale și/sau tehnologiile informației și comunicațiilor, în afara programului său de lucru și în perioadele de concediu. Legea prevede expres că telelucrătorul nu poate fi sancționat pentru exercitarea acestui drept.

În Slovacia, potrivit modificărilor Codului Muncii care au intrat în vigoare de la 1 martie 2021⁴¹, salariatul care desfășoară activități casnice și telelucrătorul au dreptul la repaus zilnic și săptămânal neîntrerupt, cu excepția cazului în care aceștia prestează muncă on-call sau muncă suplimentară. Astfel, angajatorul nu poate considera că refuzul salariatului de a presta munca în aceste perioade reprezintă o încălcare a obligațiilor contractuale.

În schimb, în Belgia, potrivit Legii privind întărirea creșterii economice și coeziunii sociale, pentru a asigura respectarea perioadelor de repaus ale lucrătorilor și pentru a menține echilibrul dintre muncă și viața privată, angajatorul organizează consultări în cadrul Comitetului pentru Prevenire și Protecție în Muncă cu privire la deconectarea de la locul de muncă și utilizarea mijloacelor digitale de comunicare⁴². Așa cum s-a arătat în literatura de specialitate⁴³, *„angajații din Belgia au dreptul de a discuta cu angajatorii lor chestiunile referitoare la deconectare, dar nu au dreptul la deconectare în sensul strict al termenului. Angajatorul poate să adopte politici de deconectare după ce se consultă cu comitetul, dar nu este obligat să facă asta”*.

⁴⁰ Régimen legal del contrato de teletrabajo, Ley 27555, [Online] la <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>, accesat 21.10.2021.

⁴¹ Zákonník Práce [Online] la <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301.html#paragraf-52.odsek-10>, accesat 21.10.2021.

⁴² Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, [Online] la https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601, accesat 21.10.2021.

⁴³ L.Dima, A. Högback, *Legiferarea dreptului la deconectare*, Friedrich-Ebert-Stiftung, România, 2020, [Online] la <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/17026.pdf>, accesat 21.10.2021.

Un exemplu similar este cel al Irlandei, cel mai recent stat care a consacrat dreptul la deconectare, în acest caz însă, prin intermediul unui Cod de Practică⁴⁴ ce stabilește îndrumări și bune practici pentru angajatori și angajați în ceea ce privește respectarea legislației muncii.

Potrivit acestui Cod, dreptul la deconectare implică trei aspecte principale: (i) dreptul unui lucrător de a nu presta în mod regulat muncă în afara programului normal de lucru; (ii) dreptul unui lucrător de a nu fi penalizat pentru refuzul de a presta munca în afara programului normal de lucru și (iii) obligația de a respecta dreptul altei persoane la deconectare (de exemplu, obligația de a nu trimite e-mailuri sau de a nu telefona în mod obișnuit în afara programului normal de lucru).

În acest sens, sunt prevăzute o serie de obligații atât pentru angajator, cât și pentru lucrător. În ceea ce privește angajatorul, acesta are obligația de a informa lucrătorii cu privire la durata timpului de muncă, de a se asigura că aceștia beneficiază de perioadele de repaus, de a asigura un mediu de lucru sigur și de a nu sancționa niciun lucrător care își exercită drepturile prevăzute de lege în materie de sănătate și securitate în muncă. Pe de altă parte, lucrătorii au obligația de a se asigura că își gestionează în mod corespunzător timpul de muncă, de a respecta legislația în materie de sănătate și securitate în muncă, de a înregistra timpul de lucru prin intermediul mecanismelor puse la dispoziție de angajator, de a respecta dreptul colegilor la deconectare, de a-și notifica în scris angajatorul cu privire la orice perioadă de repaus la care sunt îndreptățiți și de care nu pot beneficia, de a avea grijă de bunăstarea lor legată de muncă și de a lua orice măsuri de remediere, dacă este necesar.

De asemenea, Codul promovează o serie de reguli în materie de comunicare: indicarea programului normal de lucru al salariatului în cadrul semnăturii atașate emailului, crearea unor răspunsuri automate de tip „out of office” și la încheierea programului de muncă, nu doar pe durata concediilor.

6. Propuneri de lege ferenda

Având în vedere efectele negative psihosociale pe care munca digitală le are asupra lucrătorilor, considerăm utilă legiferarea unor măsuri care să prevină și să combată aceste efecte.

În primul rând, este necesară modificarea legislației naționale și adaptarea acesteia la realitățile economice și sociale. Un prim pas ar fi reglementarea muncii digitale, care în ceea ce ne privește, poate fi definită ca acea formă de prestare a muncii prin care lucrătorul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține folosindu-se preponderent de instrumente digitale.

Având în vedere specificul acestui tip de muncă, precum și riscurile psihosociale inerente, se impune totodată reglementarea unor măsuri de combatere a acestor riscuri. În opinia noastră acestea ar trebui să aibă în vedere condițiile de

⁴⁴ Code of practice for employers and employees on the right to disconnect, [Online] la https://workplacerelations.ie/wrc/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf, accesat 21.10.2021.

lucru care sunt caracteristice muncii virtuale și care, așa cum a reținut AESSM sunt asociate riscurilor psihosociale.

În ceea ce privește combaterea volumului excesiv de muncă al lucrătorilor digitali, considerăm utilă instituirea obligației angajatorilor de a adopta proceduri care să asigure respectarea duratei maxime a timpului de lucru. Așa cum s-a arătat și prin Rezoluției Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta „*înregistrarea eficace a timpului de lucru poate contribui la respectarea timpului de lucru stabilit prin contract*”⁴⁵.

În acest sens, recomandăm promovarea unei culturi care să permită lucrătorului deconectarea de la mediul de lucru în afara perioadei de lucru, materializată prin organizarea muncii și a volumului de muncă ținând cont de numărul personalului disponibil, consacrarea unor obiective realizabile fără o conexiune a lucrătorului în afara programului de muncă, lipsa de sancțiune a lucrătorilor care nu pot fi contactați în afara programului de muncă.

Totodată, deși criticat în practică⁴⁶, un instrument util pentru respectarea duratei timpului de muncă, dar și pentru reducerea stresului la locul de muncă, și implicit al combaterii hărțuirii psihologice o constituie reglementarea dreptului la deconectare.

Similar prevederilor Codului de practică din Irlanda, considerăm util ca prin reglementarea dreptul la deconectare, să se încurajeze atât respectarea acestui drept, dar să se țină cont și de flexibilitatea necesară pentru desfășurarea anumitor activități, astfel încât să nu instituie restricții ale modelelor de comunicare și să se permită contactarea lucrătorilor în afara programului de lucru, cu titlu ocazional și doar justificat de motive obiective.

⁴⁵ Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta (2019/2181(INL)), [Online] la https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-01-21_RO.html#sdocta7, accesat 20.10.2021.

⁴⁶ S. Glaveski, *Why the right to disconnect is a bad idea*, [Online] la <https://www.thehrdirector.com/features/future-of-work/why-the-right-to-disconnect-is-a-bad-idea/>, accesat 27.10.2021. După consacrarea legislativă a acestui drept și punerea lui în practică, au fost însă identificate și o serie de dezavantaje ale acestui drept. Lucrătorii susțin că legislația nu poate schimba modul de desfășurare a businessurilor internaționale, care implică fusuri orare diferite, dar și un grad ridicat de competitivitate între salariați, deci implică nevoia de prestare a muncii și „după ora 18:00”. În acest sens, se propune o modificare a modalității de prestare a muncii, respectiv o trecere la o „comunicare asincronă”, caracterizată de sintagma „*Voi presta munca atunci când îmi convine*”, ceea ce se materializează în perioade de timp neîntrerupte în care lucrătorii pot efectua presta munca într-o stare de concentrare maximă, ceea ce se traduce prin productivitate crescută. Autorul articolului atrage totodată atenția asupra activităților neimportante care consumă foarte mult din timpul lucrătorului (utilizarea ședințelor, a emailurilor), când există metode mult mai eficiente pentru a organiza activitatea lucrătorilor, cum este cazul aplicațiilor de organizare a proiectelor.

De asemenea, reglementările ar trebui să țină cont de cazul lucrătorilor care lucrează în multinaționale și, deci care ar putea fi contactați de colegi care lucrează pe alte fusuri orare, în acest caz fiind necesară adoptarea unor reguli clare cu privire la exercitarea dreptului la deconectare și, implicit la perioada de timp în care lucrătorul ar trebui să răspundă comunicărilor în acest caz.

O altă măsură pentru combaterea fenomenului hărțuirii psihologice o constituie obligarea angajatorilor de a adopta proceduri de training atât pentru lucrători, cât și pentru manageri cu privire la caracteristicile muncii digitale, riscurile asociate și potențialele efecte negative. Pe de o parte, s-ar crește gradul de încredere al managerilor în lucrătorii digitali, s-at facilita procesul de comunicare dintre aceștia, rezolvându-se inclusiv problema izolării lucrătorului digital.

Totodată, actorii implicați ar trebui să beneficieze de instruire cu privire la modul de respectare a regulilor privind timpul de lucru și a regulilor de muncă specifice muncii digitale, inclusiv cu privire la modul de utilizare a instrumentelor digitale, dar și a riscurilor de a fi conectați excesiv.

Nu în ultimul rând, având în vedere efectele asupra sănătății psihice a lucrătorilor, considerăm necesară adoptarea de urgență a unor măsuri de combatere a stresului și burnoutului la locul de muncă.

În primul rând, se impune recunoașterea burnoutului ca boală profesională⁴⁷, cu consecința imediată a monitorizării fenomenului la nivel național. Această monitorizare ar permite autorităților în materie să contureze unele strategii pentru prevenirea stresului la locul de muncă și, implicit a burnoutului.

Menționăm că, la acest moment, potrivit rezultatelor cercetării noastre, există o pagină web dedicată burnoutului⁴⁸, unde există posibilitatea de testare a nivelului de burnout resimțit, sunt prezentate articole de specialitate în materie și se acordă consiliere online, acesta fiind un proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020 / Axa Prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți / POCU/82 „România Start Up Plus”.

De asemenea, ținând cont de rezultatele acestei monitorizări, propunem legiferarea obligației angajatorului de a oferi lucrătorului o serie de beneficii pentru a preveni și combate stresul la locul de muncă și burnoutul, cum se întâmplă deja la nivel european.

Vidul legislativ actual și lipsa oricăror inițiative cu privire la munca digitală echivalează, în opinia noastră, cu îngrădirea dreptului la muncă pentru lucrătorii digitali, atât timp cât aceștia sunt expuși unor riscuri ridicate în cazul prestării acestei forme de muncă. Se impune, așadar, inițierea cât mai rapidă a unor proceduri și adoptarea unor măsuri în consecință, pentru a răspunde nevoilor societății de astăzi pentru care legislația tradițională nu mai este suficientă.

Așa cum spunea A. Basilescu, „*Munca este o condiție a vieții. O suspendare, fie și parțială a muncii, paralizează organismul social și periclitează viața indivizilor,*

⁴⁷ În anumite țări din Europa legislația are în vedere reglementarea burnoutului ca boală profesională (e.g. Italia, Letonia, Olanda, Bulgaria doar în anumite sectoare de activitate). A se vedea Ch. Aumayr-Pintar, C. Cerf, A. Parent-Thirion, *op. cit.*, p. 9.

⁴⁸ A se vedea [Online] <https://burnouthub.ro/>, accesat 28.10.2021.

iar încetarea ei totală, fie și numai o săptămână, ar constitui o imensă catastrofă, asemănătoare cu cele inventate de romancierii pentru a descrie sfârșitul lumii. Inactivitatea este clar sinonimă cu moartea⁴⁹.

Referințe

- Aumayr-Pintar Ch., Cerf C., Parent-Thirion A., *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg, 2018
- Berg J. (coord), *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Office, 2018
- Broughton A., *Work-related stress*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010
- Cioriciu Ștefănescu A., *Telemunca*, Revista Romana de Dreptul Muncii nr. 1 din 2009
- Dima L., Högback A., *Legiferarea dreptului la deconectare*, Friedrich-Ebert-Stiftung European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Right to disconnect*
- Fuchs Ch., Sevignani S., *What is Digital Labour? What is Digital Work? What's their Difference? And why do these Questions Matter for Understanding Social Media?*
- Gibson M., *Here's a Radical Way to End Vacation Email Overload*
- Ilie G., Vlăsceanu A.-M., *Poate legislația muncii să țină pasul cu noua realitate economică?*
- Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas O., Gerogiannis E., *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg, 2015
- Marica M.E., *Contracte de muncă atipice*, Editura Universul Juridic, București, 2019
- Organisation for Economic Co-operation and Development, *A roadmap toward a common framework for measuring the Digital Economy*, Arabia Saudită, 2020
- Spitzer M., *Pandemie și carantină: Singurătatea e contagioasă*
- Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014
- Vargas Llave O., Bohmer S., *Policies to improve work-life balance*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015
- Welz Ch., Wolf F., *Telework in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010
- Yijing X., Becerik-Gerber B., Gale L., Roll S.C., *Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users*

⁴⁹ A. Basilescu apud I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014, p. 13.

