

Ваховський Н. А.

Державний університет «Житомирська політехніка»

p13_vna@student.ztu.edu.ua

м. Житомир

ЧИ МАЮ Я ПРАВО НА «ВІДКЛЮЧЕННЯ» ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ?

Шалений темп життя і роботи, постійні відеоконференції, робочі чати, Meet, дистанційна робота – це вже не тимчасовий компроміс, а нова реальність, до якої мають пристосовуватися всі. Межа між офісом і домом розмилася настільки, що інколи здається: робота більше не має дверей, які можна зачинити. Вона просто переходить разом із нами в кишені наших смартфонів, у сповіщеннях, що спалахують навіть пізно ввечері, у коротких повідомленнях «на хвилинку», які непомітно перетворюються на ще одну годину роботи.

Вихідні, відпустка, завершення робочого дня – формально вони існують, але фактично втрачають свою чіткість. Телефон продовжує жити іншим життям: він розривається від робочих повідомлень та дзвінків, нагадуючи про невиконані завдання, дедлайни, очікування. І тут постає питання: чи існує та тонка межа між роботою і особистим часом? Чи має працівник бути доступним 24/7, чи повідомлення в месенджері після завершення робочого дня – це вже ознака токсичної корпоративної культури, яка повільно, але впевнено стирає право людини на відпочинок?

Здається, що це не робота увірвалася в наше особисте життя – ми самі її запрошуємо. Погоджуючись на гнучкий графік, дистанційну зайнятість, швидкі комунікації, ми ніби добровільно залишаємо двері відчиненими. Нам зручно відповісти «зараз», щоб не повертатися до цього завтра. Ми боїмося здатися неефективними або байдужими, якщо не відреагуємо одразу. Ми звикаємо бути онлайн, навіть тоді, коли це не є необхідністю. Але чи означає це, що дверей більше немає взагалі? Чи не втрачаємо ми здатність сказати «досить» у момент, коли це дійсно потрібно?

Після закінчення робочого дня ми виходимо з підприємств, установ, організацій, але не перестаємо працювати. Робочий простір більше не прив'язаний до конкретного місця – він всюди, де є інтернет. Електронна пошта і месенджери продовжують сигналізувати про нові листи та повідомлення. Сьогодні вже не є виправданням, що «немає інтернету» або що «файл залишився на робочому комп'ютері». Усе доступне завжди, у будь-який момент. І саме тому виникає нова форма тиску – невидима, але постійна: очікування бути онлайн, бути готовим відповісти, бути включеним у процес незалежно від часу доби.

Цей тиск рідко озвучується прямо. Його не завжди закріплюють у посадових інструкціях чи трудових договорах. Він існує на рівні негласних правил: швидкість відповіді сприймається як показник відповідальності, а мовчання – як байдужість або незацікавленість. Так формується культура, у якій людина починає контролювати себе сама, ще до того, як це зробить роботодавець. Вона перевіряє телефон перед сном, відповідає на листи під час вечері, думає про роботу у вихідні. І поступово межа між «працюю» і «живу» зникає.

У правовому сенсі «право на відключення» означає право працівника не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення та інші робочі запити в неробочий час, під час вихідних або відпустки. Це не просто зручність і не прояв небажання працювати – це сучасна гарантія захисту особистого життя людини. Адже право на відпочинок є одним із базових трудових прав, закріплених у міжнародних і національних правових системах. Воно існує не формально, а як необхідна умова збереження фізичного і психологічного здоров'я людини.

Цифрові технології зробили працівників більш вразливими. Якщо раніше завершення робочого дня означало фізичний вихід з офісу, то тепер робота «йде слідом» у телефоні. Багато роботодавців, іноді навіть несвідомо, формують очікування постійної доступності. Одне повідомлення ввечері, одне уточнення у вихідний, один терміновий дзвінок під час відпустки – і особистий час поступово розчиняється, втрачає свою цінність і сенс.

Але чи справедливо це? Людина – не механізм без кнопки вимкнення. Вона не може бути ефективною без паузи, без відновлення, без часу, коли вона не виконує жодних професійних ролей. Постійна включеність у робочі процеси призводить до емоційного виснаження, втрати концентрації, зниження креативності. Вона породжує хронічну втому, яка накопичується і з часом переростає у вигорання. Парадоксально, але чим більше ми «на зв'язку», тим менш ефективно ми працюємо. Надлишок комунікації не покращує результати – він розпорошує увагу і позбавляє глибини.

Право на «відключення» – це не про лінощі і не про втечу від обов'язків. Це про баланс. Про усвідомлення того, що робота є лише частиною життя, а не його повним змістом. Це про повагу до часу людини, який належить не лише роботі, а й родині, відпочинку, розвитку, тиші. Це право на вечір без сповіщень, на розмову без переривань, на вихідні без внутрішнього напруження, що «ось зараз щось напишуть».

У сучасному світі це право стає частиною ширшої розмови про гідність працівника. Вона полягає не лише в оплаті праці чи умовах роботи, а й у можливості бути людиною, а не лише функцією. Бути тим, хто має межі, потреби, слабкості і право на відновлення. Час на себе – це не розкіш і не привілей, а необхідність, без якої неможливе ні якісне життя, ні продуктивна праця.

Коли суспільство і роботодавці це визнають, змінюється сама культура праці. Процеси стають більш структурованими, завдання – чіткішими, комунікація – усвідомленішою. Зникає потреба у постійних «термінових» повідомленнях, бо робота планується, а не виникає хаотично. Поважаючи особистий час працівника, компанії фактично інвестують у його ефективність, лояльність і довгострокову продуктивність.

Змінюється і внутрішнє відчуття людини. Вона перестає жити в режимі постійної готовності відповісти. Вона повертає собі контроль над власним часом. Вона вчиться відключатися не лише технічно, а й психологічно – залишати роботу за межами свого особистого простору. І саме тоді відновлюється той баланс, який був втрачений у цифровій гонитві за швидкістю і доступністю.

Технології самі по собі не є проблемою. Вони нейтральні. Проблема виникає тоді, коли вони починають визначати ритм життя людини замість того, щоб його полегшувати. Коли інструменти контролю маскуються під інструменти комунікації. Коли зручність перетворюється на зобов'язання. Саме тому право на «відключення» є спробою повернути технологіям їх первинну роль – служити людині, а не підпорядковувати її.

ЧИ МАЮ Я ПРАВО 2.0 ?

*Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної студентської конференції
(Житомир, 23 квітня 2026 р.)*

Отже, право на «відключення» – це відповідь на виклики цифрової епохи. Це не лише юридична норма, а й етичний орієнтир, який визначає межі допустимого у взаєминах між працівником і роботодавцем. Це спроба зберегти людяність у світі, де кордони між роботою і життям стають дедалі прозорішими.

І, можливо, найважливіше питання сьогодні звучить не «чи маю я право не відповідати?», а «чи маю я право жити повноцінно поза роботою?». Чи маю я право на тишу, на відпочинок, на життя без постійного очікування наступного повідомлення? І відповідь на нього повинна бути не лише однозначною, а й практично реалізованою – так. Без застережень, без умов, без прихованих очікувань. Тому що саме з цього починається справжня повага до людини.

Велігурська О. А.

Державний університет «Житомирська політехніка»
olenaveligyrsk.2005@gmail.com
місто Житомир

ЧИ МАЮ Я ПРАВО КАРАТИ НАЗАВЖДИ ?

Коли суд виносить вирок «довічне позбавлення волі», люди зазвичай думають – ну нарешті, справедливість. Здається, що все правильно: небезпечна людина за ґратами, вона ніколи не вийде і більше нікому не зашкодить. Але якщо замислитися глибше – чи маємо ми право забирати у людини, не просто роки життя, а саму надію на те, що все може змінитися? Чи не перетворюється таке покарання з акту правосуддя на звичайну помсту, яка триває до самої смерті?

Питання про те, чи можна карати «назавжди», – це насправді запитання до кожного з нас: ким стаємо ми самі, коли виносимо такий вирок? Легко поставити остаточну крапку і просто викреслити когось із суспільства. Але закон – це не інструмент помсти. Навіть той, хто скоїв найстрашнішу помилку, не перестає бути людиною. Якщо ми повністю відбираємо у засудженого право на надію, ми фактично погоджуємося на його «смерть» ще за життя, перетворюючи правосуддя на механізм знищення особистості.

Якщо ми справді вважаємо людську гідність головною цінністю, то довічне ув'язнення стає випробуванням для демократії. У Кримінальному кодексі України чітко визначено: покарання має на меті не тільки кару, а й виправлення засуджених, а також запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень як засудженими, так і іншими особами; покарання не має на меті завдати фізичних страждань або принизити людську гідність. Тоді виникає логічне питання: навіщо людині ставати кращою, вчитися чи розкаюватися, якщо вона точно знає, що її життя все одно закінчиться в камері?

Коли людина отримує термін у 10 чи 15 років, вона має орієнтир і стимул: «Якщо я змінюся – я повернуся додому». Коли ж ми кажемо «ти тут назавжди», ми просто руйнуємо цю внутрішню опору. Йдеться про природне психологічне прагнення до самовиправлення: людина готова працювати над собою, каятися і вчитися новому лише тоді, коли вона бачить хоча б далеку дату свого звільнення. Без цієї «дати» в календарі мотивація зникає, бо ставати кращим просто немає сенсу. В'язниця тоді перестає бути місцем перевиховання і