

Šola: Prva gimnazija Maribor

Tema: Če bi jaz odločal(a) o zaposlovanju v prihodnosti

Mentor: Blanka Pokeršnik

Avtor(ji) prispevka: Jakob Žebeljan, Jaša Igrec, Lara Mavrič

Kontakt (e-mail): Lara Mavrič lara.mavric@prva-gimnazija.org, Blanka Pokeršnik

blanka.pokersnik@prva-gimnazija.org

Kdo bo predstavil prispevek: Lara Mavrič

Pravica do digitalnega odklopa

Digitalna tehnologija je omogočila prožnejše organiziranje dela glede na prostor in čas (npr. delo na daljavo in mobilno delo, ki temelji na IKT). Vendar zmožnost dela kjer koli in kadar koli lahko privede do večje intenzifikacije dela, tekmovalnosti in dela na zahtevo.

Raziskave Eurofounda so pokazale, da je za zaposlene, ki opravljajo mobilno, na IKT temelječe delo (TIKTM), bolj verjetno, da bodo imeli daljši delovnik, manj počitka ter manj predvidljive in bolj neredne urnike. Od začetka pandemije koronavirusa se je delo od doma povečalo za skoraj 30 %. Pričakovati je, da bo ta odstotek ostal visok ali pa se celo še povečal. Iz te raziskave je razvidno tudi, da je za delavce, ki delajo od doma, v primerjavi s tistimi, ki delajo v prostorih delodajalca, dvakrat bolj verjetno, da bodo prekoračili zgornjo mejo 48 opravljenih delovnih ur na teden. Skoraj 30 % tistih, ki delajo na daljavo, poroča, da vsak dan ali večkrat tedensko delajo v svojem prostem času. Med delavci, ki delajo v pisarni, je takih manj kot 5%.

Priča smo razcvetu nove kulture dela, utemeljene na še nereflektiranih možnostih, ki jih nova tehnologija omogoča. To je **“kultura dostopnosti 24 ur, 7 dni na teden in 365 dni letno”**.

Trenutno na ravni EU ni enotno urejene pravice delavcev do odklopa, vendar pa obstaja obsežna pravna ureditev, ki je za to področje pomembna in ureja povezana vprašanja delovnega časa, delovnih razmer in kakovosti dela in življenja delavcev. Negativni trendi spodbujajo vlade in socialne partnerje v evropskih državah, da iščejo načine, kako se odzvati na tveganja, ki jih prinaša digitalizacija dela.

V nekaterih evropskih državah, kot so Francija, Španija, Belgija, Portugalska, Luksemburg, Italija, Nemčija in Danska, že obstajajo zakonska določila, ki urejajo pravico do odklopa pri delu na daljavo. Težko pa navedemo natančen seznam držav in tovrstne zakonodaje, saj se ta vprašanja še vedno razvijajo, poleg tega pa se zakonska določila lahko razlikujejo tudi med različnimi sektorji in vrstami delovnih mest v posamezni državi.

Evropski poslanci so 21. januarja 2021 večinsko sprejeli resolucijo, v kateri pozivajo Komisijo, naj predlaga zakonodajo, ki bo tistim, ki delajo na daljavo, omogočila digitalni odklop zunaj delovnega časa.

Zakonodaja bi morala na enotni evropski ravni določiti tudi minimalne zahteve za delo na daljavo ter delovne pogoje, delovni čas in čas počitka. Trenutno še ni nobenega uradnega evropskega pravnega okvirja, ki bi to pravico zagotavljal. Najbližje temu je trenutno direktiva “Direktiva 2003/88/EC” iz novembra 2003. Iz tega izhaja, da na potezi ostaja Evropska komisija. Ta je že zagotovila, da bo ustrezno pospremila pobudo, a do zdaj še ni ukrenila ničesar.

Menimo, da je **pravica do odklopa** temeljna pravica, ki delavcem zagotavlja, da jim zunaj delovnega časa ni treba opravljati z delom povezanih nalog, kot so telefonski klici, pisanje elektronskih sporočil in drugo digitalno komuniciranje. Prav tako jim teh nalog ni treba opravljati med počitnicami in drugimi oblikami izostankov od dela. To še posebej velja za delo na daljavo, kjer sta delovni in zasebni prostor ter delovni in zasebni čas težko ločljiva. Našo mnenje podpira skrb mnogih strokovnjakov, saj je v prihodnje pričakovati še več mobilnega dela, opravljenega v manj standardno določenem delovnem času.

Predlogi naših rešitev:

1. Namestitev sistemskih blokad na službene telefone, računalnike, tablice, ki bi preprečile delo v času nadur. Da bi preprečili izrabo "pravnih lukenj", bi ukrepali z zagotovitvijo ustrezne opreme za vse delavce s strani delodajalca na službeni račun.
2. Ureditev pravnega okvirja sankcioniranja (če delavec sam ne privoli in se odloči za takšen način dela), kot so denarne globe, javne objave kršiteljev, izključitev delodajalcev iz določenih združenj in podobno, s katerimi bi obvarovali to pravico.
3. Zagotovitev jasnih pričakovanj za vse delavce s strani delodajalca glede načina in pogojev dela: določitev dnevnega delovnega časa, ali se bo od delavcev pričakovalo biti "on-call" in redno spremljati službeno situacijo tudi zunaj ur in nadur, ali so dolžni odgovarjati na službene klice in sporočila itd..
4. Redno spodbujanje službenega odklopa s strani delodajalcev saj je pomembno, da se zaposlenim zagotovi ustrezen čas za počitek in sprostitev.

S tem bi, po našem mnenju, ustvarili ustrezne pogoje dela, ki tudi pri prostorsko in časovno prožno organiziranemu delu, ne ogrožajo zdravja, varnosti ter kakovosti življenja.