

DIGITALIZACIJA – IZZIVI ZA DELOVNO PRAVO

Polonca Končar*

UDK: 349.2:316.776

331.101.54:331.103

Povzetek: Razvoj na področju komunikacijske in informacijske tehnologije vodi v nove oblike dela in v spremembe glede do danes prevladujočega dela v obliki delovnega razmerja. Poleg tega postavlja pod vprašaj neka-tera vprašanja kot so »podrejenost« kot temeljni kriterij pri ugotavljanju ob- stoja delovnega razmerja, kraj, kjer digitalni delavec opravlja delo, delovni čas in trajanje dela, brisanje mej med poklicnim in zasebnim življenjem, rizike v zvezi z zdravjem pri delu. Prispevek usmerja pozornost bralca na omenjena vprašanja, ki v obdobju digitalizacije naših družb lahko pome- nijo izzive za delovnopravne sisteme.

Ključne besede: digitalizacija, nove oblike dela, podrejenost, mobilno delo, ki temelji na informacijski in komunikacijski tehnologiji, tele-delo, delovni čas, brisanje meja med poklicnim in zasebnim življenjem, zdrav- je pri delu

DIGITALISATION – THE CHALLENGES FOR THE LABOUR LAW

Abstract: Developments in communication and information technology are leading to new forms of work and to changes in up till nowadays prevailing employment relationships. In addition they are calling into questions issues related to the »subordination«, the basic criterion of the employment relationship, to place of work of the digital worker, to working hours and the duration of work, to boundaries between work and private life, to risks of the health at work. The paper draws the attention of the reader to the mentioned issues and the challenges they may represent for the labour law in the time of digitalisation of our societies.

* Polonca Končar, doktorica pravnih znanosti, zaslužna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

polonca.koncar@pf.uni-lj.si

Polonca Končar, PhD, professor emeritus at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

Key words: *digitalisation, new forms of work, subordination, ICT-based mobile work, telework, working hours, the blurring of boundaries between professional and private life, health at work*

I. UVOD

Nobenega dvoma ni, da delovno pravo, tako kot mnoge druge pravne panoge, ne obstaja in se ne razvija v nekem vakuumu. Družbeni in ekonomski razvoj sta prav gotovo pomembna dejavnika, ki vplivata na njegovo vlogo in pomen v družbi kot celoti pa tudi v samem pravnem sistemu. Tehnološki in tehnični napredek, novosti v organizaciji dela, zahteve po večji konkurenčnosti v svetovnem gospodarstvu, finančna in gospodarska kriza so tiste okoliščine, zaradi katerih prihaja v sodobnem času do novih in novih zahtev po reformah delovnopravnih sistemov, čeprav po svoji vsebini te zahteve kažejo na to, da dejansko niso usmerjene v reforme v pravem pomenu besede.

Razprave o vlogi delovnega prava v sodobnih družbah so praviloma povezane z očitki o neučinkovitosti, rigidnosti oziroma njegovi nefleksibilnosti, ki da pomeni glavno oviro ekonomskemu razvoju. Zahteve po večji fleksibilnosti radi postavljajo predvsem tisti, ki verjamejo, da je gospodarsko krizo mogoče prebroditi le s pomočjo strukturnih reform trga dela, vključno z reformo delovnega prava. Sicer pa zahteve po večji fleksibilnosti na tem področju niso popolna novost. V svojem dosedanjem razvoju se je delovno pravo vedno prilagajalo, političnemu ekonomskemu in družbenemu razvoju in tako dokazovalo svojo dinamičnost. Dinamičnost je mogoče ilustrirati s pomočjo različnih značilnosti, med njimi tudi s pomočjo tako imenovane fleksibilnosti. Tej so v različnih obdobjih pripisovali različno vsebino. V 80. letih na primer so jo v veliki meri izenačevali s tako imenovano deregulacijo, katere cilj naj bi bil v čim večji meri nadomestiti kolektivno pogajanje z individualnim pogajanjem med strankama delovnega razmerja. Pomenila naj bi tudi omejevanje oziroma odpravljanje nekaterih delovnopravnih standardov oziroma varstvene funkcije delovnega prava. Dandanes konceptu fleksibilnosti ponekod pripisujejo tudi druge pomene. V Evropi se je uveljavil po vsebini bogat koncept gibčne varnosti.

Gospodarska kriza kot del globalne finančne krize je bila razlog za rast brezposelnosti. Istočasno smo priča spremembam v organizaciji dela in v oblikah, v katerih se delo opravlja. Rezultat je tako imenovana destabilizacija delovnih razmerij. Na

eni strani narašča obseg nestandardnih oblik delovnih razmerij, na drugi strani se pojavljajo nove oblike dela, ki ga ljudje opravljajo izven delovnega razmerja. Srečujemo se s segmentacijo trga dela in vrsto dilem kot je npr. dejstvo, da je vedno bolj zabrisana razlika med »zaposlitvijo/delovnim razmerjem«, »delom« in »opravljanjem aktivnosti«. Vedno več je tistih, ki se sprašujejo, kakšna naj bi bila dandanes funkcija delovnopravnega varstva in kdo vse naj bi bil deležen tega varstva.¹ Obstajajo pa tudi posamezniki, ki menijo, da trend povečevanja novih oblik dela izven delovnega razmerja kaže, da bo v prihodnosti odvisno delo nadomeščeno z različnimi oblikami neodvisnega dela in da delovnopravno varstvo (delovno pravo), kot smo ga poznali doslej, sploh ne bo več potrebno.

Nove oblike dela, zlasti različni primeri neodvisnega dela, katerega obseg se širi praktično povsod, tudi v Sloveniji, so posledica potreb/želja delodajalcev po večji fleksibilnosti na trgih dela in v delovnopravnih sistemih, ki naj bi prispevala k večjim dobičkom in večji konkurenčnosti na globalnem trgu, delno pa tudi potreb brezposelnih (samozaposlovanje) in želje delavcev po večji avtonomiji pri delu. Po drugi strani pa na pojav novih oblik dela intenzivno vpliva tudi digitalizacija, to je proces, za katerega je značilna uporaba digitalnih tehnologij zato, da bi spremenili poslovni model in zagotovili nov dohodek in priložnosti za ustvarjanje nove vrednosti. Digitalizacija naj bi bila ključ za povečevanje produktivnosti, učinkovitosti in fleksibilnosti. Pojav ima različne vidike: družbeno-ekonomske, izobraževalne, sociološke, tehnološke, pravne itd.. Prav gotovo pa bomo morali pri podrobnejšem proučevanju posledic digitalizacije na različna področja gospodarskega in družbenega življenja posebno pozornost posvetiti tudi vprašanju, kako digitalizacija vpliva na tako imenovani *svet dela*: na organizacijo dela in spreminjanje oblik dela, na delovne razmere in fleksibilnost v zvezi z nekaterimi delovno pravnimi instituti, na to, koliko digitalizacija prispeva k izboljševanju ali zmanjševanju kvalitete poklicnega življenja, na spreminjanje zahtev glede izobrazbe zaradi izginjanja določenih poklicev na eni strani in pojava novih poklicev na drugi strani in podobno.

Nove oblike dela, ki so posledica digitalizacije, so dodaten razlog za iskanje odgovora na to, kakšna naj bo vloga delovnega prava v družbi. Ali res zaradi zmanjševanja obsega odvisnega dela delovno pravo postaja odveč? Ali je res smiselno dopustiti vse novosti v organizaciji dela oziroma porajajoče se oblike dela? Ali morda ni primerno sprejeti nek pravni okvir, ki bi uredil oziroma uravno-

¹ O tem npr.: D. Senčur Peček, Koga naj varuje delovna zakonodaja, Podjetje in delo, št. 6-7/2011, str. 1162-1173; L. Tičar, Nove oblike dela, Pravna fakulteta UL, 2012, str. 21 in nasl.

težil razmerje med delodajalci, ki si želijo čim več dopuščenih novih oblik dela, in varstvom oseb, ki opravljajo zanje delo s pomočjo uporabe digitalnih tehnologij?² Nedvomno bo tudi v povezavi z digitalizacijo ostala aktualna potreba po jasni opredelitvi oblik odvisnega dela (dela v delovnem razmerju) in njihovi razmejitvi od pogodbenega (neodvisnega) dela.

Ker v primeru digitalizacije ne gre le za tehnološko vprašanje ali vprašanje trga, v katerega interesu je zniževanje vseh vrst stroškov in čim večji dobiček, ampak tudi za to, da ima oziroma bo imela velik vpliv na področju dela in družbeno kohezijo, želim v nadaljevanju na primeru nekaterih vidikov vpliva digitalizacije na urejanje dela in delovnih razmerij nakazati, zakaj lahko o njej govorimo tudi kot izzivu za delovno pravo.

II. DIGITALIZACIJA IN DILEME DELOVNOPRAVNE NARAVE

V okviru obravnavane teme je mogoče v grobem razlikovati različne situacije. Prvi sklop vprašanja se nanaša na oblike dela, ki so posledica digitalizacije in z njimi povezano naraščanje dela, ki ga po pravilu štejemo za neodvisno delo, delo izven delovnega razmerja, pa vendarle je v določenih primerih težko natančno opredeliti naravo takšnega dela.³ Kot drugo, digitalizacija ima pomemben vpliv na položaj delavcev v delovnem razmerju (na kvaliteto njihovega delovnega življenja), zlasti na določene pravice pri delu. V povezavi z vprašanjem delavčeve podrejenosti se zastavlja vprašanje, ali uporaba digitalnih orodij povečuje ali morda zmanjšuje avtonomijo delavcev pri delu in kakšen je vpliv na njihove pravice iz delovnega razmerja. Aktualna je tudi dilema, kako razmejiti njihovo delovno in zasebno življenje. Tretji sklop, ki bo sicer predmet posebnega prispevka, pa se nanaša na vpliv uporabe informacijske tehnologije na zasebnost delavcev.

² Primera npr. mobilnega dela, ki se opravlja z uporabo informacijske in komunikacijske tehnologije (ICT-based mobile work) in dela (crowdworking), za katerega je značilno, da delodajalec (crowdsourcer) izloči določene obsežnejše naloge, jih razdobi na številne manjše naloge in jih s pomočjo medomrežne platforme (crowdsourcing platform) razdeli med množico delavce iz virtualnega oblaka (crowdworkers).

³ V mislih imam npr. sodne spore in nasprotujoče si odločitve sodišč v nekaterih državah glede statusa taksi voznikov, ki uporabljajo Uber platformo.

1. O ELEMENTU PRAVNE PODREJENOSTI

Po reformi našega delovnopravnega sistema in ponovni uzakonitvi delovnega razmerja kot pogodbenega razmerja, pripisujemo elementu podrejenosti delavca delodajalcu zelo velik pomen, saj gre za enega od najpomembnejših elementov, s pomočjo katerih razlikujemo odvisno, podrejeno delo od neodvisnega dela. Pri tem pa relativno redko upoštevamo, da je dandanes mogoče tudi podrejenost relativizirati. Lahko bi govorili predvsem o tem, da so stopnje intenzivnosti podrejenosti lahko različne. Nekaj primerov v ilustracijo.

Delavci imajo v primerjavi s tistimi iz preteklosti veliko višjo izobrazbo in več za delo potrebnega znanja. Od njih lahko pričakujemo kreativnejše delo, pri katerem lahko pride do izraza njihova iniciativnost. Za svoje delo ne potrebujejo več toliko in tako natančnih navodil (v vsebinskem smislu) s strani delodajalca. Ravno obratno. Preveliko poseganje delodajalca z njegovimi navodili v delovni proces ima lahko za posledico, kot ugotavljajo nekateri, da bodo delavci osredotočeni le na izpolnjevanje njegovih zahtev, njihova produktivnost pa bo upadala.

Uvajanje timskega dela in drugih novosti v organizacijo dela ima prav tako lahko za posledico spremembe v tako imenovani direkcijski oblasti delodajalca in s tem torej rahljanje vezi podrejenosti.

Obstajajo lahko tudi primeri, ki pomenijo odstop od spoštovanja obveznosti delati po navodilih delodajalca. V naši pravni ureditvi bi v zvezi s tem lahko navedli v 52. členu ZVZD-1 priznano pravico do odklonitve dela. Zanimiv pa bi bil tudi odgovor na vprašanje, kako obravnavati odklonitev dela v primeru, ko delavcu da navodila v zvezi z delom nepristojni organ, ali ko mu delodajalec naloži dela, ki so npr. kazniva.

Na drugi strani se srečujemo s primeri, v katerih lahko ugotovimo, da se podrejenost delavcev dejansko povečuje. Tak primer so npr. delavci s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki upajo na ponovno sklenitev pogodbe o zaposlitvi, po možnosti za nedoločen čas, in pristajajo na vse, kar pod krinko direkcijske in disciplinske oblasti od njih zahteva delodajalec.

In kakšen je pomen vezi podrejenosti v zvezi s procesom digitalizacije dela? Primeri sporov v različnih državah o dejanski naravi dela taksistov preko Uber platforme kažejo, da podrejenost ostaja zelo pomemben kriterij pri opredeljevanju oziroma razmejevanju odvisnega in neodvisnega dela.

Po splošnih pričakovanjih naj bi digitalna revolucija vplivala na večjo produktivnost, zmanjševanje stroškov, večjo konkurenčnost, med drugim pa tudi večjo

avtonomijo delavcev. Slednjega, kot opozarjajo nekateri, praksa v celoti ne potrjuje. Uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije pomeni na mnogih področjih⁴ popolno avtomatizacijo nepretrgane in popolne kontrole delovnih procesov. Stalno zbiranje količinskih podatkov o opravljenem delu⁵ in poročanje preko računalnika o različnih podatkih, ki se shranjujejo v »računalniškem spominu«, katerega osnovni namen naj bi bil povečevanje produktivnosti, v resnici vodi v rahljanje razmerja medsebojnega zaupanja med delavcem in delodajalcem, in povzroča stres delavcev, depresijo ipd., kar lahko ima za posledico zmanjševanje učinkovitosti pri delu.

Nekaterim poklicem digitalizacija vendarle prinaša večjo avtonomijo. Na primeru učiteljev, raziskovalcev, svetovalcev in drugih visoko izobraženih oseb vidimo, da dostop do različnih informacij preko npr. interneta lahko prispeva k kvalitetnejšemu delu in njihovi večji produktivnosti

2. O VPLIVU DIGITALIZACIJE NA KVALITETO PROFESIONALNEGA ŽIVLJENJA

2.1. Kraj opravljanja dela

V EU to vprašanje povezujejo s tematiko novih oblik zaposlitve oziroma dela⁶. Ena od teh je tako imenovano *mobilno delo, ki temelji na informacijski in komunikacijski tehnologiji* (ICT-based mobile work). Bistveno za to delo je, da ga delavci opravljajo s pomočjo elektronskih naprav, ki omogočajo, da se delo stalno ali občasno, celoten delovni čas ali del delovnega časa delavca opravlja na različnih lokacijah izven prostorov delodajalca (doma, v prostorih klienta, »na cesti«, v lastni ali tuji državi).

Pojavne oblike omenjenega dela so torej lahko različne. Ena od njih je tudi *delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (tele-*

⁴ V literaturi je mogoče zaslediti, da primeroma omenjajo gradbišča, projekte javnih del, proizvodne linije, klicne centre, logistična skladišča, blagajne ipd.

⁵ Računalniški programi pogojujejo drobitev delovnih nalog na številne mikro naloge, zato je govor o neo-taylorizmu.

⁶ Glej: Mandele Irene, Courtarelli Mauricio, Riso Sara, Vargas Oscar, New forms of employment, Report, Eurofound, 2015, str. 72-81.

-delo, telework)⁷. V Sloveniji delovna zakonodaja tako delo dopušča in ga ize-
načuje z delom na domu⁸, ki se opravlja v okviru delovnega razmerja s pomočjo
telefonov, e-pošte, medomrežja (interneta), skypa itd. Ta oblika dela se tudi pri
nas v praksi vedno bolj uveljavlja, vprašanje pa je, ali zadošča oziroma ustreza
skromna zakonska ureditev.⁹

Kraj opravljanja dela je pomembno vprašanje tudi v zvezi z oblikami dela, ki se
opravlja izven delovnega razmerja, vendar to ni predmet moje obravnave.

2.2. Delovni čas, razmejitev poklicnega in zasebnega življenja, zdravje pri delu

Navedena vprašanja običajno obravnavamo kot samostojna delovno pravna vpra-
šanja, pa vendarle med njimi obstaja tudi relativno tesna povezava.

Lahko bi rekli, da problematiki *delovnega časa*, kvalitativnemu pristopu¹⁰ pri
pravnemu, zlasti tudi avtonomnemu urejanju delovnega časa, različnim dilemam
glede organizacije delovnega časa posvečamo v Sloveniji absolutno premalo
pozornosti. Zato je še toliko bolj pomembno upoštevati opozorila tistih tujih stro-
kovnjakov, ki začenjajo podrobneje proučevati vplive digitalizacije na delovno
pravo, da se na tem področju poraja vrsta kompleksnih pravnih vprašanj kot so,
kako v prihodnje urejati delovni čas, kakšni modeli glede organizacije delovnega
časa bi bili najprimernejši, če upoštevamo, da je treba ureditev delovnega časa
prilagajati organizaciji dela, ki je posledica digitalizacije, po drugi strani pa naj

⁷ Mijke Houwerzijk, Digitalisation and Mobility of EU-Workers/Services, Uvodni referat na konferenci Digitalisation and Labour Law v organizaciji ELLN, The Hague, 2015, str. 2.

⁸ Podlaga za omebo dela na daljavo v ZDR je bil Okvirni sporazum o delu na daljavo iz leta 2002. O Sporazumu glej tudi: Jean-Emmanuel Ray, Impacts of digitalisation on the regulation of working conditions, Uvodni referat na konferenci Digitalisation and Labour Law v organizaciji ELLN, The Hague, 2015, str. 9-11.

Primerjalno pravno je zanimivo, da ponekod izrecno opozarjajo na to, da so modalitete dela na daljavo zelo različne. V Franciji npr. razlikujejo tele-delo na domu, delo v tele-lokalu (delo večih delavcev v nekem centru blizu doma), nomadsko ali mobilno delo, »telemangement« (menedžer ni prisoten na mestu, kjer delavci delajo in jih vodi iz daljave). Več o tem v: Bruno Mettling, Transformation numérique et vie au travail, Poročilo izdelano za francosko Ministrstvo za delo septembra 2015, str. 13-14; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Mettling_Transformation_numerique_vie_au_travail.pdf.

⁹ Glej določbe 68. člena ZDR-1.

¹⁰ Polonca Končar, O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2009, str. 129-131.

bi z njo tudi dopustili večjo avtonomijo¹¹ delavcev pri delu. Delovni čas je eno od osrednjih institutov, na katere ima digitalizacija dela velik vpliv.

Ena od dolžnosti države, ki je članica EU je, da zagotovi, da bo pravna ureditev delovnega časa usklajena z veljavnim pravom EU. Ureditev je mogoče obravnavati z vidika ravnih posameznih delovnih pogojev v konkretni državi. Od dolžine delovnega časa bi morala biti odvisna določitev obsega delovnih obveznosti delavcev in vsaj posredno prosti čas. Delovni čas pa je pomemben tudi z vidika opredelitve stopnje podrejenosti delavcev.

Uporaba računalnikov in tablic, povezanih preko medomrežja in mobilnih/pametnih telefonov omogoča, da intelektualno delo opravljamo kjerkoli (od doma, v trgovini, med dopustom v letovišču itd.) in ob kateremkoli času (vsekakor izven časa, ki je formalno določen kot polni delovni čas). Glede na to se zastavlja vrsta vprašanj kot npr.: Kateri čas je šteti za delovni čas (digitalnega) delavca? Kako je s pravico do omejenega časa? Na katero enoto (dneva, tedna leta) je mogoče in primerno omejevati delovni čas? Katero referenčno obdobje je razumno upoštevati v primeru razporejanja delovnega časa? Ali pravica do počitkov (dnevnega, tedenskega), določena na mednarodni in nacionalni ravni, preveč ovira fleksibilno organizacijo dela, ki ga pogojuje uporaba digitalnih tehnologij, ali je vendarle nek vsaj minimalni garant za ohranitev delovno pravnega varstva delavcev?

Mobilno delo, ki temelji na informacijski in komunikacijski tehnologiji, vodi v *brisanje meja med poklicnim delom in zasebnim življenjem*. Nekateri delavci, zlasti mladi, jemljejo to za nekaj samoumevnega. Na drugi strani pa se ponekod na državni ravni in med socialnimi partnerji utrjuje prepričanje, da je treba delo, ki je dejansko časovno skoraj neomejeno, zaradi ogrožanja zdravja pri delu in potrebe po varstvu zasebnega življenja, urediti. Omejiti oziroma preprečevati ga je mogoče s priznanjem in uresničevanjem *pravice in dolžnosti do izklopa*.¹²

Glede posledic uporabe digitalnih tehnologij za *zdravje pri delu* bi poudarila dvoje. Prvič, uporaba mobilnih telefonov in brezžičnega medomrežja ima za posledico npr. elektromagnetno žarčenje, ki povzroča glavobole in druge bolezni.

¹¹ V tem pogledu je vprašanje delovnega časa povezano z vezjo podrejenosti delavcev.

¹² Delavec naj bi imel pravico po določeni uri/prenehanju dela ali v obdobju kot je npr. letni dopust, prekiniti povezavo na medomrežje, pravico ne odgovarjati na prejeta e-pošto ali izključiti mobilni telefon, ki ga je prejel od delodajalca, za delodajalca pa se lahko predvidi dolžnost, da delavcu v določenem obdobju ne bo pošiljal e-pošte, klical po telefonu, preko skypa ipd.

Jean- Emmanuel Ray, Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle, Droit social, Novembre 2002, str. 939-944.

Delo ob stalni uporabi računalnikov pomeni delo v pretežno sedečem položaju, kar je lahko povezano s porastom kardiovaskularnih bolezni in obolenj oči. Vse to od delodajalcev zahteva, da delavcem, ki uporabljajo digitalna sredstva, namenja posebno pozornost na področju varnosti in zdravja pri delu.¹³ In drugič, za ohranjanje in krepitev telesnega in duševnega zdravja niso potrebni le ustrezni ukrepi, sprejeti s strani delodajalcev. Enako pomembno je, da preprečujejo neprimerno intenzifikacijo dela in pojave stresa, pretirane utrujenosti in celo izgo-relosti, ki pogosto spremljajo neustrezno organizacijo delovnega časa, ki velja za delavce na splošno, kot tudi neprilagojenost delovnega časa delu na daljavo.

III. ZAKLJUČEK

Po pravilu je bila v zvezi s procesom digitalizacije doslej osrednja pozornost vseh usmerjena na to, kaj ta sicer zelo kompleksen pojav pomeni za ekonomski razvoj in tržno gospodarstvo posamezne države in svetovno gospodarstvo na splošno. Le postopno ocenjevanje vpliva digitalizacije širijo tudi na njegove družbene vidike. Uporaba digitalnih orodij nima avtomatično za posledico spremembo v obliki/naravi dela in torej nadomeščanje odvisnega dela z neodvisnim. Poleg tega pomeni lahko precejšen izziv za nadaljnje urejanje položaja delavcev pri delu. Namen prispevka je bil opozoriti na nekatera vprašanja (v celoti izpuščeno je bilo npr. področje informiranja in sodelovanja delavcev pri odločanju) delovno pravne narave, ki kot kažejo praksa in strokovne razprave v drugih državah, pomenijo v primeru hitrega širjenja uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije tudi za svet dela in delovno pravo poseben izziv. Spodbudil naj bi nadaljnje bolj

¹³ Glede na omenjeno zahtevo, da morajo biti pravne podlage za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu usklajene s pravom EU, je dobro vedeti, da se za tako imenovano delo na daljavo ob uporabi informacijske tehnologije uporabljajo:

- Direktiva 89/391/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu,
- Direktiva 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni (peta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS,
- Okvirni sporazum evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo z dne 17. 7. 2002 in
- Skupna deklaracija evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo v sektorju zavarovalništva z dne 10.2.2015.

Za delo na daljavo ob uporabi informacijske tehnologije pa se glede na definicijo »delovnega mesta« ne uporablja:

- Direktiva 89/654/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu (prva posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS.

poglobljeno proučevanje omenjenih pa tudi drugih z vidika delovnega prava pomembnih elementov/pravic, na podlagi česar bo tudi mogoče oceniti, kaj bi bilo treba zaradi varstva delavcev v zakonodaji in npr. kolektivnih pogodbah urediti.

LITERATURA

- Houwerzijik, M., Digitalisation and Mobility of EU-Workers/Services, referat na konferenci ELLN Digitalisation and Labour Law, the Hague 2015.
- Ray, Jean-Emmanuel, Impacts of digitalisation on the regulation of working conditions, referat na konferenci ELLN Digitalisation and Labour Law, the Hague 2015.
- Ray, Jean-Emmanuel, Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle, *Droit social*, Novembre 2002, str. 939-944.
- Mettling, Bruno, Transformation numérique et vie au travail, Poročilo izdelano za francosko Ministrstvo za delo: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/RApport_Mettling_Transformation_numerique_vie_au_travail.pdf.
- New forms of employment, Eurofound, 2015, <http://eurofound.europa.eu/publications>.
- Končar, Polonca, O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve, *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2009, str. 127-137.
- Okvirni sporazum Evropskih socialnih partnerjev o delu na daljavo, 2002.
- Risak, Martin, Crowdworking: towards a »new« form of employment, referat na konferenci ELLN New Forms of Employment and EU Law, The Hague, 2014.
- The digital agenda of the European Commission: Preliminary by ETUC assessment, Trade Union Confederatio, 2015, <https://www.etuc.org/documents/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc>.

DIGITALISATION – THE CHALLENGES FOR THE LABOUR LAW

Polonca Končar*

SUMMARY

Dynamics is one of the characteristics which are immanent to the labour law. In the history labour law has been permanently evolving and adapting itself to the economic, societal, technological and other changes. The introduction of the so-called atypical forms of employment relationships can be mentioned as one of the reactions to the required increase of the flexibility within the labour law system.

In the present time we are witnessing two parallel processes going on in connection with which some doubt that the employment protection shall still be needed in the future due to the emergence of new forms of independent work and/or the decrease of the work within the employment relationships. The first one is the phenomenon of new forms of work as the result of economic and financial crisis, changes in the work organisation, unemployment etc. The second is linked to the developments in the communication and information technology. The impact of digitalisation on the world of work goes into two directions. The first one is the emergence of new forms of work as for example ICT-based mobile work and the crowdwork. The practice in other countries shows, that in these cases the work is mostly performed outside the employment relationship. The second is the impact of the digitalisation on working conditions of those workers who perform work within the employment relationship. The paper briefly sets out the selected issues which are in some other EU Member States discussed as the issues of relevance when one discusses the relation between the digitalisation and the position of workers at work. The attention of the reader is drawn to questions related to the criterion of subordination, the place of work of the digital worker, the working hours and the duration of work, the process of the gradual blurring of boundaries between the professional and private life and the impact

* Polonca Končar, PhD, professor emeritus at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
polonca.koncar@pf.uni-lj.si

on the health at work. The above mentioned issues are not discussed in details. The main purpose of the authoress is to point out that detailed examinations of the influences of the digitalisation on the world of work are needed in Slovenia, too. It is time that the legislator and social partners take into consideration the impact of the digitalisation from the view point of the needed regulation of the position of the digital workers at work.