

Št. naročila: 51/2019

Datum in kraj: Ljubljana, 14. 2. 2020

Kontakt:

Raziskovalno-dokumentacijski sektor:

mag. Tatjana Krašovec, vodja, tatjana.krasovec@dz-rs.si

Raziskovalni oddelek:

mag. Igor Zobavnik, vodja, igor.zobavnik@dz-rs.si

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora!

I. UVOD

Digitalno gospodarstvo, tehnološke inovacije, potreba po večji prožnosti pri prilagajanju hitrim spremembam na trgu spreminjajo gospodarstvo in delovna razmerja. To ne pomeni le novih delovnih mest in zahtev po novih spretnostih, temveč gre tudi za vpliv na organizacijo dela in poslovne modele. Ob podpori sodobnih tehnologij in naprav (kot so: prenosni računalniki, tablični računalniki, pametni telefoni, računalništvo v oblaku in širokopasovne povezave) lahko veliko delavcev kadar koli in kjerkoli (op. p.) opravlja svoje delo. T. i. pametna delovna mesta¹ ponujajo prehod iz tradicionalnih načinov dela na bolj usklajeno delo z gospodarstvom in informacijsko družbo, ki temelji na znanju. Digitalne tehnologije in nove zahteve trga dela spreminjajo delovna mesta. Takšna delovna mesta so po eni strani inovativna, po drugi strani pa prinašajo tudi nekatera tveganja (EP, 2016).

1.1 Opredelitev pojma

Delo na daljavo² se lahko opredeli kot oblika organizacije dela, v kateri zaposleni opravljajo delo zunaj prostorov delodajalca in ki uporabljajo informacijsko in komunikacijsko tehnologijo. Kraji dela na daljavo se lahko razlikujejo: delo od doma, v parku ali kavarni, delo v posebnih prostorih ali med potovanjem. Delo na daljavo je lahko občasno ali redno, traja lahko od nekaj ur na teden ali pa gre za delo na daljavo s polnim delovnim časom (EP, 2016).

Možnost dela na daljavo je pogosto odvisna od sektorja, vrste delovnih mest in nalog. Nekatere naloge so namreč bolj primerne za delo na daljavo, kot druge. Mobilni delavci so najpogosteje delavci zaposleni v storitvenem sektorju, običajno z višjimi kvalifikacijami in stopnjami izobrazbe (EP, 2016).

Prednosti in slabosti

Delo na daljavo delavcem omogoča, da delo prilagodijo svojemu načinu življenja. Pripomore tudi pri reševanju težav z mobilnostjo (npr. zaradi zdravja ali oddaljenosti) ipd. Raziskave kažejo pozitivne učinke, in sicer: dobro počutje zaposlenih, zadovoljstvo na delovnem mestu in produktivnost. Delodajalci imajo manjše operativne stroške, manjše stroške glede pisarniških prostorov ipd. Delo na daljavo tudi zmanjšuje promet in s tem onesnaževanje okolja (EP, 2016).

Možna tveganja pri delu na daljavo pa so: izolacija, pomanjkanje socialnih stikov in dostop do neformalne izmenjave informacij. V skladu s poročilom Eurofounda iz leta 2015 o novih oblikah zaposlovanja lahko delo, ki temelji na informacijskih in komunikacijskih tehnologijah, vključuje tudi nevarnost intenziviranja dela (daljši delovni čas), slabo ergonomijo³ in zabrisanost meje med delom in zasebnim življenjem. Pogoji za uspešno delo na daljavo je zadostna stopnja zaupanja v delovno kulturo, sposobnost vodstvenih delavcev, da "izpustijo" nekaj nadzora in samoorganiziranost/samoupravljanje samih delavcev (EP, 2016).

Oglejmo si še nekaj prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti dela na daljavo/na domu.

¹ Med t. i. pametne organizacijske rešitve (*smart work organisation solutions*) spada tudi prožnost/fleksibilnost delovnega časa, spreminja se kraj opravljanja dela in način izvajanja nalog (EP, 2016).

² Angl. najpogosteje *teleworking*, tudi *telecommuting*, ki pomeni delo od doma, uporabo interneta, e-pošte in telefona. Zasedimo še: *working from home* – delo od doma, *mobile work*, *remote work in flexible workplace* (gl. npr. *Telecommuting*, spletna stran: https://en.wikipedia.org/wiki/Telecommuting#U.S._federal_government).

³ Ergonomija je veda, ki se ukvarja z raziskovanjem človekovih telesnih in duševnih zmožnosti in ustreznim prilagajanjem delovnih obremenitev (SSKJ).

Prednosti:

- možnost zaposlovanja delavcev, ki so prostorsko omejeno mobilni (invalidi, mlade družine, itd),
- zmanjšanje nekaterih stroškov tako pri delodajalcu kot tudi pri delavcu,
- večja učinkovitost,
- možna je zaposlitev kadra iz celotne Slovenije (in tudi tujine) ne glede na oddaljenost od sedeža delodajalca,
- delavec si samostojno razporeja svoj delovni čas,
- možnost ohranitve delovnega razmerja, tudi če se delavec preseli na drug konec države, in
- fleksibilnost dela na domu (Gačanovič in drugi).

Slabosti:

- pomanjkanje nadzora nad delom,
- ni timskega dela,
- potrebno je veliko dela in napora pri vzpostavitvi dela na domu,
- delavci se ne držijo vedno navodil/pravil delodajalca s področja varstva pri delu (Gačanovič in drugi).

Priložnosti:

- možnost zaposlitve trajno presežnih delavcev, mladih, invalidov, itd.,
- možnost zaposlovanja nekaterih kategorij delavcev (invalidov), za katere se lahko uveljavlja bonitete ali je z zakonom določena dolžnost zaposlovanja teh kategorij delavcev,
- možnost širjenja poslovanja podjetja ob minimalni investiciji,
- možnost delovanja podjetja v tržnih nišah, ki še niso pokrite,
- možnost zaposlitve strokovnega kadra iz oddaljenih krajev,
- večja konkurenčnost pri nastopanju na trgu (Gačanovič in drugi).

Nevarnosti:

- možnost izgube nadzora nad delom delavca in
- možnost neupoštevanja navodil delodajalca s strani delavca (Gačanovič in drugi).

1.2 Evropska unija

Delo na daljavo v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) ureja tako imenovani Okvirni sporazum o delu na daljavo,⁴ ki so ga države članice podpisale 16. julija 2002 (več: Deloitte., spletna stran).

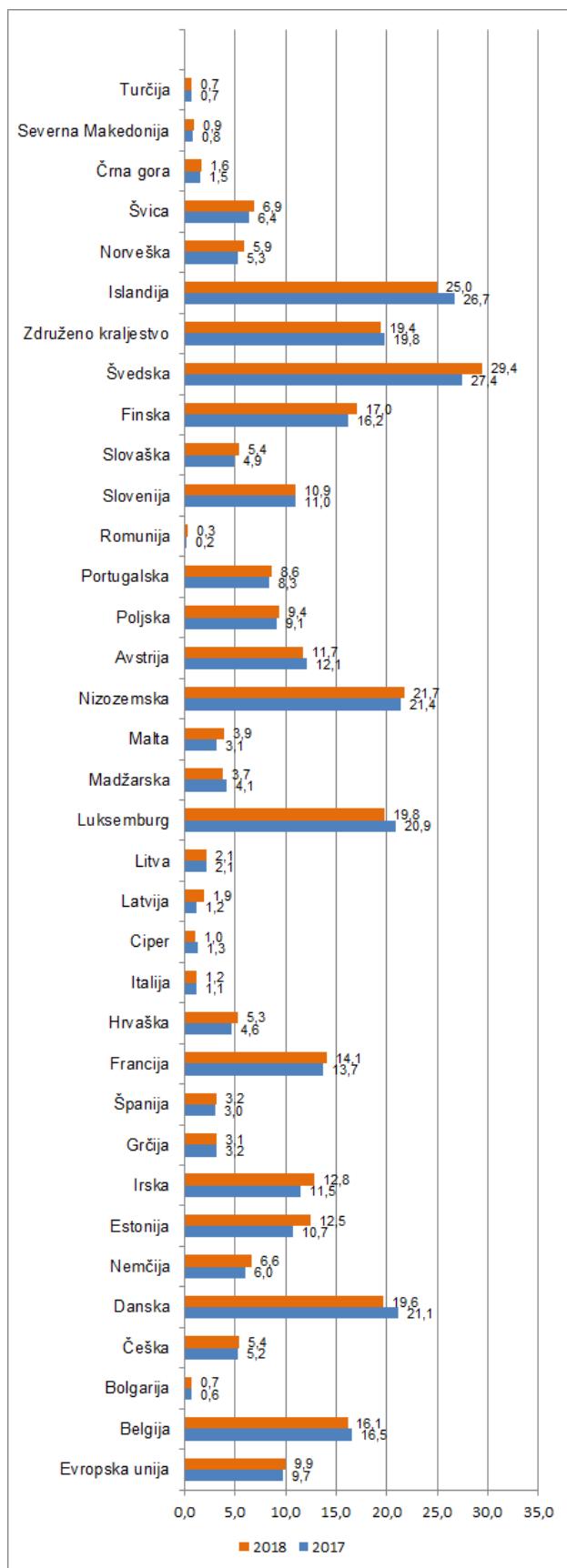
V Evropski uniji je po podatkih iz leta 2017 5 % oseb, starih od 15 do 64 let, delalo od doma/na daljavo. Največ takšnih delavcev je bilo na Nizozemskem (13,7 %), v Luksemburgu (12,7 %) in na Finskem (12,3 %). Najmanj pa jih je bilo v Bolgariji (0,3 %) in v Romuniji (0,4 %) (Eurostat a, spletna stran).

Odstotek zaposlenih, ki občasno delajo od doma, se je v EU stalno povečeval, in sicer je bil leta 2008 7,7 %, leta 2017 pa 9,6 %. Slednji odstotek se je rahlo zmanjšal v primerjavi z letom prej (9,8 % 2016) (Eurostat a, spletna stran).

Od doma je delalo več samozaposlenih oseb (18,1 %) kot redno zaposlenih (2,8 %). To je veljalo v vseh državah članicah (Eurostat a, spletna stran).

⁴ Podrobneje o vsebini sporazuma gl. npr. https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2018/09/OKVIRNI_SPORAZUM_O_DELU_NA_DALJAVO.pdf.

Graf 1 prikazuje odstotek od vseh zaposlenih v evropskih državah, ki so leta 2017 in 2018 občasno delali od doma (starost od 15 do 64 let).



Vir: Eurostat, spletna stran: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

1.3 Ureditev v Sloveniji

V **Sloveniji** delo na daljavo ureja Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in spremembe, v nadaljevanju zakon/ZDR). V skladu z 31. členom zakona se v pogodbi o zaposlitvi določi tudi kraj opravljanja dela.⁵ Če v pogodbi ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. Torej delavec in delodajalec morata v pogodbi o zaposlitvi določiti, da bo delavec opravljal delo v svojem domu.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je natančneje obrazložena v členih od 68. do 72.

V 68. členu zakona je tako določeno, da se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. V ta okvir sodi tudi uporaba informacijske tehnologije.

Delodajalec in delavec se s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca oziroma je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotni delovni čas ali le za del delovnega časa delavca. Delodajalec o tako organiziranem delu na domu še pred začetkom dela obvesti inšpektorat za delo.

Pravice, obveznosti in pogoje določa 69. člen zakona: *"Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi"* (ZDR, spletna stran).

V 70. členu zakon določa obveznosti delodajalca; delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila se določi v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec mora zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Prepoved dela na domu ureja 71. člen. Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z zakonom⁶ ne smejo opravljati kot delo na domu.

V Državnem zboru Republike Slovenije delo na daljavo izvajajo predvsem strokovni sodelavci, ki nudijo strokovno pomoč poslanskim skupinam in so zaposleni za določen čas (v času poslanskega mandata ali krajše časovno obdobje) (ECPRD 3187).

Po razpoložljivih podatkih (gl. Lokar, 2018) se je število zaposlenih, ki vsaj občasno delajo od doma, v zadnjih petih letih občutno povečalo tudi v Sloveniji. *"V Sloveniji natančnega števila zaposlenih, ki (občasno) delajo od doma, ne poznamo, saj inšpektorat za delo vodi le evidenco nekaj sto delodajalcev, ki so prijavili, da omogočajo takšno obliko dela."* (Lokar, 2018, spletna stran)

⁵ Sicer pa mora biti v pogodbi določeno še naslednje: podatki o pogodbenih strankah z navedbo prebivališča oziroma sedeža, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom, določilo o dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih, določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta itn. (31. člen ZDR).

⁶ ZDR določa: "Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu" (72. člen).

V nadaljevanju prikazujemo normativno ureditev in prakso dela na daljavo v državah članicah EU, v Švici in Združenih državah Amerike. Na podlagi dostopnih virov in odgovorov ECPRD (Evropskega centra za parlamentarne raziskave in dokumentacijo)⁷ prikazujemo tudi podatke o možnostih dela na daljavo za javne uslužbence in druge zaposlene v javni/državni upravi ter nekatere statistične podatke. Za dodatne (zlasti statistične) podatke smo zaprosili tudi nekaj tujih ministrstev.⁸

II. DELO NA DALJAVO V DRŽAVAH ČLANICAH EU

Avstrija

Delo na daljavo ni posebej regulirano. Za delavce, ki delajo od doma veljajo tiste zakonske in kolektivne pogodbe (zlasti določbe o delovnem času in o varstvu zaposlenih), ki veljajo za zaposlene na primerljivem delovnem mestu v istem podjetju (ECPRD 3187).

O izvajanju dela na daljavo in okvirnih pogojev (npr. zagotavljanje in vzdrževanje delovne opreme, usposabljanje za delo ipd.) se delodajalec in zaposleni dogovorita v skladu z obstoječimi kolektivnimi pogodbami in sporazumi bodisi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi bodisi s spremembo pogodbe o zaposlitvi, skratka z medsebojnim dogovorom (ECPRD 3187).

Če ni drugače dogovorjeno, je delodajalec odgovoren za zagotovitev in vzdrževanje opreme, potrebne za delo na daljavo. Ob uvedbi dela na daljavo je treba o tem obvestiti svet delavcev in se na njihovo zahtevo o tem posvetovati. Komuniciranje s svetom delavcev, sodelovanje in udeležba pri volitvah v svet delavcev ter sodelovanje na sestankih ne sme biti moteno tudi, če gre za delo na daljavo (ECPRD 3187).

Pravila o varstvu zaposlenih na delovnem mestu se za delo v njihovem zasebnem stanovanju ne uporabljajo. Uporabljajo se druga pravila, (ki niso povezana z delovnim mestom), (če so pomembna za delo na daljavo), kot so identifikacija in ocena nevarnosti ter opredelitev ustreznih ukrepov, obveščanje in usposabljanje zaposlenih ipd. Niti delodajalci niti preventivne službe nimajo pravice dostopa do zasebnih stanovanj. Dostop je mogoč le z izrecnim soglasjem delavcev (ali na njihovo zahtevo). Na splošno ni mogoče obiskati zasebnega stanovanja, zato se lahko pripravi ustrezna vzorčna ocena "dela na daljavo", ki je na voljo delavcem (ECPRD 3187).

Zvezni uslužbenci

Za odločanje o delu na daljavo zveznih uslužbencev in pogodbenih uslužbencev je glede na obstoječe predpise s področja delovne zakonodaje pristojen urad zveznega kanclerja (BKA). Vprašanja v zvezi s predpisi, ki urejajo delo na daljavo za uslužbence na ravni dežel in občin, so v pristojnosti urada posamezne deželne vlade (ECPRD 3187).

Parlament

V parlamentu (parlamentarni upravi) so možne različne (fleksibilne) ureditve dela: gibljiv delovni čas, krajši delovni čas in delo na daljavo. Po podatkih iz leta 2017 je ena oseba na

⁷ European Centre for Parliamentary Research and Documentation.

⁸ Prejeli smo le odgovor iz Švedske.

vodilnem položaju delala s krajšim delovnim časom, več oseb pa je imelo sklenjen sporazum za delo na daljavo (ECPRD 3525).

Belgija⁹

Leta 2017 je bil v Belgiji sprejet Zakon o izvedljivem in fleksibilnem delovnem času (*Travail faisable et maniable/Werkbaar en wendbaar werk*), ki omogoča več fleksibilnosti tako na strani delodajalcev kot tudi delojemalcev. Eden od prednostnih ciljev zakona je ustvariti okvir, ki podjetjem omogoča učinkovitejše prilagajanje delovnega časa njihovim delovnim ciklusom. Sistem omogoča zaposlenim, ki v obdobjih povečanega obsega dela delajo več ur, da to nadomestijo z njim prijaznejšim časovnim razporedom v obdobjih izven konic. Zakon med drugim vključuje tudi določbe, ki upoštevajo dejstvo, da v današnjem času dejanska fizična prisotnost na delovnem mestu ni več nujna. Z novimi tehnologijami in orodji lahko marsikateri zaposleni dela od doma. Z zakonom je urejena možnost občasnega dela na daljavo (v primeru osebnih in nujnih razlogov). Nove določbe zagotavljajo tudi podlago za povračilo stroškov in nezgodno zavarovanje (AmCham v Blažič in drugi).

Hrvaška

Delo na daljavo ali zaposlitev izven delovnega mesta (na nadomestnem prostoru) ureja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju zakon). V 17. členu zakon ureja obvezno vsebino pisne pogodbe o zaposlitvi v primeru dela na daljavo. V skladu s tem mora pisna pogodba o zaposlitvi ali pismo o sodelovanju (*letter of engagement*) vsebovati tudi nekatere dodatne informacije, in sicer o: delovnih urah (*working hours*), o potrebni opreми, orodju ipd., kar zagotovi in namesti ter vzdržuje delodajalec, o uporabi delavčeve opreme ter o povračilu stroškov v povezavi s tem in o povračilu drugih stroškov delavca, povezanih z izvajanjem del ter o načinu izobraževanja/usposabljanja delavca (ECPRD 3187).

Delavec, ki dela od doma, ne sme prejemati nižje plače, kot delavec, ki enake ali podobne naloge opravlja v prostorih delodajalca (ECPRD 3187).

Prav tako mora delodajalec delavcu, ki dela na daljavo, zagotoviti varne delovne pogoje, delavec pa mora upoštevati vse varnostne in zdravstvene ukrepe v skladu s posebnimi določbami (*specific provisions*). Obseg dela in pogodbeni roki ne smejo vplivati na delavčeve pravice do dnevnega, tedenskega in letnega počitka (ECPRD 3187).

V skladu z 229. členom zakona se kršitev določb o zaposlitvi na nadomestnem delovnem mestu šteje za eno najhujših kršitev (delodajalca). Z globo v višini od 61.000 EUR do 100.000 EUR se kaznuje delodajalec, ki je pravna oseba, če je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delo na daljavo/na nadomestnem prostoru za dela, za katero ta sporazum ne more veljati (ECPRD 3187).

Ciper

Na Cipru nimajo zakona glede dela na daljavo prav tako se večinoma ne prakticira (ECPRD 3187).

⁹ V celoti povzeto po nalogi št. 42/2017 Blažič in drugi: Ureditev delovnega časa in delo preko polnega delovnega časa.

Češka

Najpogostejše ugodnosti za zaposlene na Češkem so bonusi, finančne nagrade, strokovna usposabljanja itn., pa tudi možnost dela od doma (:accace, spletna stran).

Posebnih določb glede dela na daljavo (*alternate teleworking*) ni. Uporabljajo se splošne določbe delovnega prava. Zakon št. 262/2006 o delovnih razmerjih v 317. členu določa, da se njegove določbe (z nekaj manjšimi odstopanji) uporabljajo tudi za delavca, ki ne opravlja dela v prostorih delodajalca (ECPRD 3187).¹⁰

Danska

Delo na daljavo z zakonom ni urejeno (ECPRD 3187).

Za zaposlene na ravni države, regij in občin (*for employees of state, region and municipalities*), ki delajo od doma, so sklenjeni okvirni sporazumi med sindikati in državo ter med regijami in občinami. V sporazumih so smernice za sklenitev konkretnjših sporazumov, katere je treba dopolniti še s konkretnim dogovorom med zaposlenim in delodajalcem, če se strinjata s tem, da ima delavec možnost delati od doma (ECPRD 3187).

Delo na daljavo je prostovoljno. Delodajalec da delavcu na razpolago opremo. Zaposleni od doma ne more delati polni delovni čas (ECPRD 3187).

Za delo od doma/na daljavo veljajo zdravstveni in varnostni predpisi za delo, ki jih določa Zakon o delovnem okolju. Zakon določa, da lahko minister za zaposlovanje določi, da se določbe tega zakona za delo, ki se opravlja od doma, uporabljajo le v omejenem obsegu. (ECPRD 3187)

Parlament

Parlament (*Folketing*) vsem zaposlenim, ne glede na vsebino dela ali spol, ponuja dobre možnosti za ustvarjanje ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem. Fleksibilni delovni čas ali delo na daljavo predstavlja možnost za številne zaposlene, čeprav ne gre za pravico, ampak za nekaj, o katerem se zaposleni lahko dogovori z vodjo (ECPRD 3525).

Estonija

Delo na daljavo je omenjeno v dveh zakonih.

Zakon o javnih uslužbencih¹¹ (*Civil Service Act*), ki se nanaša na državne in občinske uradnike, v 67. členu ureja organiziranost dela organa. Določa, da se možnost gibljivega delovnega časa, vključno z opravljanjem dela izven pisarne; delo na daljavo lahko določi v aktih, ki urejajo delovni čas, če to dopušča narava dela. (ECPRD 3187).

Zakon o pogodbah o zaposlitvi (*Employment Contracts Act*) v 6. členu določa obveščanje zaposlenega o delovnih pogojih v posebnih primerih; če delodajalec in zaposleni soglašata, da zaposleni opravlja delo izven "običajnega" kraja opravljanja dela (delo na daljavo), ga mora delodajalec o tem uradno obvestiti (ECPRD 3187).

¹⁰ Septembra 2016 je bil v obravnavi predlog zakona, ki bi urejal nekatere vidike dela na domu oziroma na daljavo (ECPRD 3187).

¹¹ The Civil Service Act (§§ 35-43) <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/515122016001/consolide>.

Skratka, če se zaposleni in delodajalec dogovorita o delu na daljavo, je to možno, ni pa posebnih zakonskih pravil o delu na daljavo (ECPRD 3187).

Parlament

V parlamentu sta možna tako delo na daljavo kot gibljiv delovni čas (v dogovoru z vodjo) (ECPRD 3525). Če je potrebno, delo na daljavo opravljajo tudi zaposleni v parlamentarni raziskovalni službi (ECPRD 3744).

Finska

Delo na daljavo ni zakonsko urejeno. Leta 2005 se je finska organizacija trga dela dogovorila za izvajanje Okvirnega splošnega sporazuma, ki je bil na ravni EU sprejet leta 2002. Določena pravila in priporočila glede dela na daljavo pa obstajajo tudi v kolektivnih pogodbah (ECPRD 3187).

Za delavca, ki dela na daljavo, se uporablja delovna zakonodaja in kolektivne pogodbe. Nekatere posebne določbe glede dela od doma vsebuje le zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu. Za začetek dela na daljavo se morata dogovoriti delodajalec in zaposleni; ta oblika dela namreč temelji na prostovoljni osnovi obeh strani (ECPRD 3187).

Parlament

Delo na daljavo omogoča tudi parlament. O ureditvi delovnega časa in dela na daljavo imajo pisne smernice, kjer je poudarjena enaka obravnava zaposlenih. Vse naloge sicer niso primerne za delo na daljavo (ECPRD 3525). Takšno delo je možno npr. v raziskovalni službi (ECPRD 3744).

Finska je primer države, kjer se je izkazalo, da so občinske ali vladne zaveze za varstvo okolja povezane z večjo uporabo prožnih oblik dela (Eurofound v: *New Way of Working in Public Administration*, spletna stran). Delo na daljavo namreč predstavlja učinkovit način za zmanjšanje emisij (CO₂) (*New Way of Working in Public Administration*, spletna stran).

Francija

V javnih službah se spodbuja nove oblike in organiziranost dela. Socialni partnerji so leta 2018 podpisali Sporazum o poklicni enakosti med ženskami in moškimi v javni upravi. Ta spodbuja uporabo novih oblik dela, tudi delo na daljavo. To je še posebej pomembno za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja nosečnic, staršev majhnih otrok in oskrbovalcev (*New Way of Working in Public Administration*, spletna stran).

Parlamentarne službe

Vsak direktor je odgovoren za organizacijo svojega oddelka, da na najboljši možen način izpolni potrebe institucije. Pri tem upošteva, kolikor je to mogoče, posebne omejitve. Uradnikom (tudi tistim, ki so aktivno vpeti v delo skupščine (poslanske zbornice), se lahko na njihovo zahtevo in ob upoštevanju narave njihove službe odobri delo s krajšim delovnim časom, ki ne sme biti krajše od dela s polovičnim delovnim časom (ECPRD 3525).

Pod določenimi pogoji se lahko dogovorijo tudi za delo na daljavo (odvisno od narave dela in obveznosti), a v skupščini morajo biti vsaj dva dni na teden. Ker je število zaposlenih

omejeno, izvajanje teh oblik dela pogosto povzroča organizacijske težave in se izvedejo le, če so združljive z zahtevami službe (ECPRD 3525).

Po podatkih iz leta 2017 se dela na daljavo poslužuje več žensk, prav tako večina žensk dela s krajšim delovnim časom. V glavnem gre za vodstveni kader, katerih narava dela je skladna s takšnim načinom dela. Razlog za takšno obliko dela so družinski ali zdravstveni razlogi, delo s krajšim delovnim časom opravljajo omejeno časovno obdobje. Glede na operativne težave, ki jih to povzroča, pa se teh oblik dela ne spodbuja (ECPRD 3525).

Irska

Na Irskem ni zakonodaje, ki bi izrecno obravnavala delo na daljavo ali status takšnih delavcev. Za delo na daljavo se uporablja nacionalna delovna zakonodaja in zakonodaja EU. Razvoj strategij za spodbujanje dela na daljavo je "padel" na nevladne organizacije (na katere je vlada prenesla nekaj omejenih pooblastil) in na druge organizacije, kot je Nacionalni svetovalni svet za delo na daljavo (*National Advisory Council on Teleworking*) in forum (*the e-Work Action Forum*) in druge (ECPRD 3187).¹²

Delavec na daljavo lahko:

- dela od doma polni ali krajši delovni čas,
- nekaj časa dela doma nekaj časa pa v prostorih delodajalca,
- za delo uporablja različne lokacije, vključno s svojim domom, pisarno delodajalca in katerikoli prostor, kjer deluje njihova telekomunikacijska oprema – mobilni delavec (ECPRD 3187).

Parlament

Iz odgovora ECPRD 3744 izhaja, da je delo na daljavo možno opravljati tudi v parlamentarni raziskovalni službi.

Litva

Delo na daljavo (*alternate teleworking*) ureja sklep (*decision*) vlade iz leta 2003 o posebnih elementih pogodbe o delu na daljavo. Leta 2017 pa je začel veljati nov Zakon o delovnih razmerjih, ki tudi ureja delo na daljavo (ECPRD 3187).

Po zakonu (52. člen) je delo na daljavo oblika ali način organizacije dela, ko zaposleni opravlja vse naloge ali del nalog, ki so mu dodeljene, celotni delovni čas ali le del tega na mestu/prostoru, ki ni njegovo delovno mesto (pisarna) zaposlenega. Delo koordinira delodajalec (ECPRD 3187).

Delo na daljavo je možno na prošnjo zaposlenega oziroma z medsebojnim soglasjem delodajalca in zaposlenega. Zavrnitev dela na daljavo ne sme voditi v odpoved pogodbe o zaposlitvi ali spremembo delovnih pogojev (ECPRD 3187).

Delodajalec mora odobriti delo na daljavo - vsaj 1/5 delovnega časa, če to zahteva nosečnica, doječa ženska ali ženska, ki vzgaja otroka do 3. leta starosti oziroma delavec, ki skrbi za otroke do 14. leta starosti ali invalidne otroke do 18. leta starosti (ECPRD 3187).

Pogoji takšne oblike dela so navedeni v pisni obliki, delavcu se zagotovi delovna oprema. Če ima delavec stroške, se mu jih povrne. V pisni obliki je določena tudi odgovorna oseba ali enota, kateri mora zaposleni poročati o opravljenem delu. Čas/obdobje dela na daljavo

¹² Lawonline. Accessed at <http://www.lawonline.ie/law-guides/business/employment-contracts/>.

(*teleworking time*) se izračuna v skladu s postopkom, ki ga določi delodajalec, delovni čas pa si delavec razdeli po lastni presoji (ECPRD 3187).

Delodajalec mora redno (vsaj enkrat letno) obvestiti svet delavcev (*work council*) o razmerah na delovnem mestu v podjetju, agenciji ali organizaciji, pri čemer navede število zaposlenih, ki delajo na daljavo, delovna mesta, spol zaposlenih, njihove povprečne plače ipd. (ECPRD 3187).

Parlament

V parlamentu je delo od doma mogoče za nekatere položaje. V praksi je to precej redko, običajno se uporablja v primerih nege otrok ali oskrbe bolnih sorodnikov (ECPRD 3525).

Luksemburg

V Luksemburgu ni zakonske ureditve o delu na daljavo. Za delo na daljavo je potreben predhodni, obojestranski in prostovoljni dogovor med delodajalcem in zaposlenim (ECPRD 3187).

Če je sporazum za delo na daljavo dosežen, se upošteva uredba iz marca leta 2012, ki zavezuje k spoštovanju Konvencije o delu na daljavo, ki je bila vzpostavljena med najpomembnejšimi sindikati in Zvezo luksemburških podjetij (*Union of Luxembourg Companies*) (ECPRD 3187).¹³

Javni uslužbenci

Kar zadeva javno upravo (*public service*), lahko javni uslužbenec pisno zaprosi za opravljanje svojih nalog v obliki dela na daljavo. V primeru zavrnitve vloge mu mora biti odločitev obrazložena. Delo na daljavo v javni službi ureja Uredba Velikega vojvodstva iz oktobra leta 2012 o delu na daljavo v javni službi¹⁴ (ECPRD 3187).

Madžarska

Temeljne določbe o delu na daljavo so zajete v Zakonu o delovnih razmerjih (členi od 196. do 197., v nadaljevanju zakon), vendar ta oblika dela ni urejena z vseh vidikov. Na primer, povračila stroškov zaposlenemu, ki jih ta ima v povezavi z delom na domu, stroški ogrevanja ipd. (ECPRD 3187).

Zakon zajema določbe Okvirnega sporazuma EU o delu na daljavo. Delo na daljavo je prostovoljno, temelji na pogodbi o delu med delodajalcem in zaposlenim. Delo na daljavo je opredeljeno kot oblika rednega opravljanja dela izven prostorov delodajalca z uporabo informacijske tehnologije; rezultati takšnega dela se sporočajo elektronsko oziroma prek elektronskih naprav.¹⁵ Kraj dela se opredeli v pogodbi o delu. To je lahko dom zaposlenega, lahko pa tudi kakšen drug kraj. Pogodbene stranke lahko določijo okoliščine, v katerih se lahko delavec vrne na prvotno delovno mesto (ECPRD 3187).

Dogovori o delu na daljavo so vedno prostovoljni in stranki se morata glede pogojev sporazumeti. Da bi zagotovili, da tisti, ki se odločijo za delo na daljavo, niso v slabšem

¹³ Gl. <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2012/0044/a044.pdf#page=7>.

¹⁴ Gl. <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2012/0222/a222.pdf#page=5>.

¹⁵ Madžarska zakonodaja v tem pogledu ni celovita, zato morajo pogoje določiti stranke. Na primer, zakon določa, da zaposleni rezultate svojega dela sporočijo delodajalcu po elektronski poti, ne določa pa, kako pogosto mora to početi (ECPRD 3187).

položaju, zakon določa, da imajo enake pravice, kot delavci, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca (ECPRD 3187).

Delodajalcem mora biti omogočen nadzor nad izvajanjem dela. Pri tem pa ne sme prihajati do zlorab. Stranki morata vnaprej določiti, v kakšnem obsegu in kako redno nadrejeni lahko preverja podatke, shranjene v računalniku zaposlenega. Na splošno je delodajalec odgovoren za dobavo, namestitvev in vzdrževanje opreme, ki je potrebna za delo na daljavo, razen če zaposleni uporablja svojo opremo/ naprave (ECPRD 3187).

Delodajalec mora delavcu pokriti in povrniti vse neposredne stroške dela, tudi stroške, povezane s komunikacijo. V zvezi s predpisi o varnosti in zdravju pri delu se pri delu na daljavo uporabljajo določbe Zakona XCIII iz leta 1993 o varnosti pri delu (*Act XCIII of 1993 on Labour Safety*) z nekaj izjemami (ECPRD 3187).

Nekateri starejši podatki (Eurofound, 2008) kažejo, da več kot polovica delavcev na daljavo dela v storitvenem sektorju, 13 % pa v proizvodnji. Med področij storitev "vodijo" naslednja področja:

- nepremičnine in različne poslovne storitve, ki zaposlujejo 19 % vseh delavcev na daljavo;
- trgovina - 11 %;
- izobraževanje - 10 %; in
- **javna uprava** 9,5 % (Eurofound, Madžarska, spletna stran).

Nemčija

Delo na daljavo (*alternating teleworking*) ni zakonsko urejeno. Delodajalec in zaposleni se morata o tem dogovoriti. Če v pogodbi o zaposlitvi ni določena lokacija za delo, jo lahko delodajalec določi. Tu velja "razumna diskrecija," zato je treba upoštevati interese zaposlenega. Zagotoviti je treba tudi primernost lokacije za delo (ECPRD 3187).

Na "domačem delovnem mestu" velja zakonodaja o delovnem času in predpisi o varnosti ter zdravju pri delu. Delodajalec si v pogodbi o zaposlitvi lahko pridrži pravico do vstopa v prebivališče zaposlenega, da preveri, ali se ohranjajo zahteve/standardi glede zdravja, varnosti in načela zaupnosti. Zaradi temeljne pravice nedotakljivosti doma pa delodajalec nima splošne pravice do vstopa (ECPRD 3187).

Javne službe, parlament

Po Zveznem zakonu o enakosti (*Bundesgleichstellungsgesetz, Federal Equality Act*) lahko določeni sektorji: zvezna administracija/uprava (*Bundesverwaltung*); zvezna podjetja (*Unternehmen*) in zvezna sodišča (*Gerichte des Bundes*) pod določenimi pogoji opravljajo delo na daljavo z namenom, da bi preprečili strukturno diskriminacijo na podlagi spola (ECPRD 3187).

Zvezni parlament omogoča fleksibilen delovni čas zaposlenim, da lažje združujejo zasebne in poklicne interese. Uprava svojim uslužbencem zagotavlja največjo možno prožnost pri organiziranju njihovega delovnega časa, če to dopušča narava dela. Delovni čas se lahko skrajša ali podaljša v okviru predpisov o javnih uslužbencih in delovnega prava ter v skladu z določbami direktive o delu s krajšim delovnim časom, ki velja za upravo Zveznega parlamenta (ECPRD 3525).

Da bi se usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja še izboljšalo, lahko uslužbenci v *Bundestagu* zaprosijo tudi za mobilno delovno mesto. Za odobritev je potrebno dokazilo o posebnih okoliščinah. Na voljo je tudi redno mobilno delo in delo za krajši čas (v izrednih razmerah) (ECPRD 3525).

Tabela 1 prikazuje delo na daljavo v parlamentu (Bundestagu). Leta 2017 je 71 delavcev delalo na daljavo.

Tabela 1: Delo na daljavo v Bundestagu (oktober 2017)

ZAPOSLENI	Ženske	Moški	SKUPAJ
ŠTEVILO	51	20	71
%	71,8	28,2	100

Vir: ECPRD 3525

Prizadevajo si, da bi tudi moške spodbudili k izkoriščanju priložnosti za mobilno delo ipd. z namenom izboljšanja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (ECPRD 3525).

V parlamentu (*Bundestag*) je delo na daljavo mogoče tudi v raziskovalni službi (ECPRD 3744).

Nizozemska

Januarja 2016 je začel veljati Zakon o gibljivem/fleksibilnem delu (*The Flexible Work Act*, v nadaljevanju zakon). Ta zakon dopolnjuje Zakon o prilagojenem delovnem času (*Working Hours (Adjustment) Act*) (ECPRD 3187).

Zaposleni dva meseca pred datumom, ko želi, da bi sprememba začela veljati, vloži zahtevo za prilagojen delovni čas, in sicer v organizaciji, ki ima najmanj 10 zaposlenih. Predlaga/zahteva lahko naslednje:

- da opravi več ali manj dela,
- da dela od doma ali
- da si svoj delovni čas organizira drugače.

Če je takšna zahteva zavrnjena, lahko zaposleni v enem letu vloži novo zahtevo. Zakon določa, da se mora delodajalec posvetovati z zaposlenim in ga pisno obvestiti o svoji odločitvi. Če zavrne prošnjo zaposlenega, mora pisno navesti svoje razloge za to. Če delodajalec ni sporočil svoje odločitve mesec dni pred datumom začetka želene spremembe zaposlenega, se ugodi zahtevi zaposlenega. Delodajalec lahko zavrne prošnjo za zmanjšanje števila delovnih ur le, če bi to zmanjšanje povzročilo resne težave v zvezi z operativnim vodenjem, varnostjo, časovnim razporedom. Prošnjo za povečanje števila delovnih ur pa lahko zavrne le, če bi to povečanje povzročilo resne težave (finančne ipd.). Glede na obstoječo sodno prakso delodajalec ne more enostavno zavrniti zahteve delavca za prilagoditev delovnega časa (ECPRD 3187).

Navedeni razlogi za zavrnitev prošnje delavca ne veljajo za spremembo kraja dela (npr. za delo od doma). Delodajalci so dolžni upoštevati prošnjo zaposlenega, da bi svoje delo opravljali drugje oziroma se z njimi posvetovati, če jim prošnjo zavrnejo (ECPRD 3187).

Kolektivne pogodbe lahko odstopajo od tega zakona glede delovnih ur, dela na daljavo ali delovnega časa. Če kolektivne pogodbe ni, so odstopanja mogoča le, če je bil prek sveta delavcev ali predstavnikov delavcev dosežen pisni dogovor (ECPRD 3187).

Statistični podatki kažejo, da se delo na daljavo od leta 2000 povečuje. Vlada je spodbujala delo na daljavo z uvedbo davčnih ugodnosti za delodajalce, ki omogočajo takšno delo. Vlada v delu na daljavo vidi možnost za rešitev prometnih zastojev in pa orodje za ponovno vključevanje ljudi, ki ne morejo delati zaradi zdravstvenih težav. Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) navaja, da je

delo na daljavo inovativen način dela za invalide; zmanjšajo se stroški delodajalca (za socialno varnost), zaposleni so še naprej vključeni v delo in imajo sodelavce (Eurofound, spletna stran).

Javni sektor

Junija 2001 je vlada sprejela okvirni sporazum za delo na daljavo za javne uslužbenke. V prvem členu je določeno, da delo na daljavo pomeni opravljanje dejavnosti v imenu pristojne službe na domu javnega uslužbenca, in da uporablja informacijsko in komunikacijsko tehnologijo. Ta opredelitev je ožja od opredelitve v Okvirnem sporazumu EU iz leta 2002,¹⁶ saj se uporablja le za javne uslužbenke in zajema le delo na domu (Eurofound, spletna stran).

Po podatkih iz leta 2008 (Eurofound) je bila večina delavcev na daljavo javnih uslužbencev, delavcev s pogodbo o zaposlitvi in samozaposlenih.

Najbolj prilagodljiva oblika razporejanja delovnega časa je model delovnega časa, ki temelji na zaupanju. Ta ureditev temelji na premiku od časovne usmerjenosti k rezultatom. Delovnega časa zaposlenih vodstvo ne nadzoruje (Singe & Croucher v: *New Way of Workingin Public Administration*, spletna stran).¹⁷

Zdi se, da je ta sistem najbolj razvit na Nizozemskem; delovni čas, ki temelji na zaupanju, je splošno privzet model v kombinaciji s prostorsko fleksibilnostjo. Glede na število ur, dogovorjenih s pogodbo o zaposlitvi, se vodja (*manager*) in zaposleni dogovorita o pričakovanih rezultatih, ki jih je treba doseči. V tem novem načinu dela je glavni cilj vodje rezultat, ne pa prisotnost delavca v pisarni. Vsak javni uslužbenec lahko dela po novih načinih dela, če je tak način dela združljiv z delom, ki ga je treba opraviti. Gre za dogovor med vodjo (*supervisor*) in zaposlenim. Drugo splošno načelo novih načinov dela je, da javni uslužbenec nima več določenega delovnega mesta - izbere se takšnega, ki ustreza določeni nalogi; to je lahko doma, v pisarni ali na katerem koli drugem mestu (*New Way of Working Public Administration*, spletna stran).

Parlament (poslanska zbornica - Tweede Kamer)

Vsem zaposlenim je omogočeno, da se odločijo za zaposlitev s polnim ali krajšim delovnim časom. Pri večini delovnih mest je mogoče delati neodvisno od časa, kraja in naprav (ECPRD 3525).

Poljska

Delo na daljavo ureja Zakon o delovnih razmerjih (*Labour Code*) iz leta 1974 s spremembami (v nadaljevanju zakon) (ECPRD 3187).¹⁸

Delo na daljavo se začne s prostovoljnim dogovorom med delodajalcem in zaposlenim. Delodajalec mora, kadar je to mogoče, izpolniti zahteve zaposlenega. Začne se lahko ob

¹⁶ Ta določa, da je delo na daljavo oblika organiziranja in/ali opravljanja dela z uporabo informacijske tehnologije v okviru pogodbe o zaposlitvi/razmerju, kjer se delo, ki bi ga lahko opravljali tudi v prostorih delodajalcev, redno izvaja izven teh prostorov (Eurofound, spletna stran).

¹⁷ Ta sistem je bil uveden v devetih od anketiranih 29 držav (v Belgiji, Švici, Franciji idr.), vendar je pogosto na voljo samo za vodstveni kader (Švica, Francija, Italija...) (Gl. *New way of Workingin Public Administration*, spletna stran).

¹⁸ Omenimo še Zakon o nujenju elektronskih storitev (*Act on Rendering Electronic Services*) iz leta 2002 (prečiščeno besedilo iz leta 2016), ki določa da predstavljajo sredstva informacijske in komunikacijske tehnologije tehnične rešitve, ki omogočajo individualno komunikacijo na daljavo, prenos podatkov, še zlasti uporabo elektronske pošte (ECPRD 3187).

sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali pozneje med zaposlitvijo. Če se začne med zaposlitvijo, lahko vsaka od strank v roku treh mesecev vloži zavezujočo zahtevo, da preneha delati na daljavo (ECPRD 3187).

Pogoje za delo na daljavo določi delodajalec v dogovoru s sindikati, ki delujejo v okviru delodajalca. Če sindikata ni, delodajalec po predhodnem posvetovanju s predstavniki zaposlenih določi pogoje v Pravidniku o delovnem mestu podjetja (*Company's Rules of Workplace*) (ECPRD 3187).

Delodajalec določi pravila glede varstva podatkov. Če je možno, pripravi tudi navodila in v ta namen organizira usposabljanje. Delavec, ki opravlja delo na daljavo, pisno potrdi, da je seznanjen s temi pravili in da jih bo upošteval (ECPRD 3187).

Delavec na daljavo in delodajalec drug drugemu zagotavljata informacije, ki so potrebne za skupno komunikacijo. Pri tem uporabljata informacijske in komunikacijske tehnologije ali podobna sredstva komunikacije na daljavo (ECPRD 3187).

Delodajalec mora delavcu, ki opravlja delo na daljavo, zagotoviti ustrezno opremo in jo zavarovati. Delodajalec lahko pregleduje, kako delo napreduje, opravi lahko vzdrževalni servis, popravi opremo ipd. (6714. člen) (ECPRD 3187).

Izvajanje pregleda ne sme kršiti zasebnosti zaposlenega in njegove družine ali preprečevati ustrezno uporabo domačih prostorov (6714. člen). Delodajalec je za vzdrževanje higienskih in varnostnih standardov manj odgovoren kot v primeru zaposlitve na delovnem mestu (ECPRD 3187).

Delavca, ki opravlja delo na daljavo, se ne sme obravnavati manj ugodno (npr. v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, pogoji zaposlitve, napredovanjem, dostopom do usposabljanja za izboljšanje poklicnih kvalifikacij ipd.) napram drugim zaposlenim na istem ali podobnem delovnem mestu. Zaposleni tudi ne sme biti podvržen kakršni koli diskriminaciji (ECPRD 3187).

Delodajalec mora delavcu na daljavo zagotoviti, da lahko v skladu s pravili, ki veljajo za vse zaposlene, dostopa do prostorov delodajalca, stopi v stik z drugimi zaposlenimi, uporablja pisarne/prostore delodajalca ipd. (ECPRD 3187).

Parlament

V parlamentarnih službah *Sejma* so v skladu s predpisi uvedli fleksibilne načine dela, ki spodbujajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poleg zaposlitve s krajšim delovnim časom ipd. je mogoče tudi delo na daljavo (ECPRD 3525).

Portugalska

Možnost dela na daljavo je bila v pravni sistem prvič izrecno vključena leta 2003 z Zakonom o delovnih razmerjih (*Labour Code, prečiščeno besedilo iz leta 2009, v nadaljevanju zakon*). V 165. členu je delo na daljavo opredeljeno kot delo, ki se običajno opravlja zunaj podjetja ob uporabi informacijske in komunikacijske tehnologije. Kraji opravljanja dela so lahko različni, na primer:

- delo na domu ali v domu nekoga drugega (npr. v domu delodajalčevih strank),
- delo na daljavo v skupnem telekomunikacijskem centru, ki ga sestavljajo kolektivno urejeni prostori (običajno se nahajajo na obrobju mestnih središč in so opremljeni z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo). Za te centre je značilno, da se v njih

nahaja več strokovnjakov; lahko vključuje delavce na daljavo iz več podjetij ali samozaposlene delavce;

- delo v "satelitskih pisarnah," to je v več fizičnih organizacijskih enotah, ki pripadajo istemu podjetju, a so ločene od sedeža podjetja. Za razliko od skupnega telekomunikacijskega centra tu prostor in oprema pripadata istemu podjetju;
- mobilno ali potujoče delo na daljavo, pri katerem delavec opravlja svoje delo brez fiksnega prostora; delo temelji na "mobilnih" ali "prenosnih" pisarnah (na primer na letališčih, letalih, hotelih, vlakih, pri strankah ali v prostorih dobavitelja) (več: Zakon o delovnih razmerjih in ECPRD 3187).

Javne službe in parlament

Zakon o delu v javnih službah (*General Law on Labour in Civil Services*) iz leta 2014 (zakon št. 35/2014, v nadaljevanju zakon) določa sistem dela na daljavo za zaposlene, ki delajo v javni upravi. V skladu z 69. členom zakona lahko delodajalec, na podlagi utemeljene zahteve, nekaterim uslužbencem (*appointed employees*) odobri delo s krajšim delovnim časom¹⁹ oziroma delo na daljavo (ECPRD 3187).

Zakon v bistvu določa (68. člen) omejeno uporabo tega sistema za javne uslužbence (ECPRD 3187).

Po podatkih iz leta 2017/18 (ECPRD 3525, 3744) v parlamentu (*parliamentary officials*) nimajo t. i. prožnih oblik delovnega časa/dela.

Romunija

Na tem področju ni zakonskih določb (ECPRD 3187).

Slovaška

Pravni položaj glede dela od doma in dela na daljavo določa Zakon o delovnih razmerjih (Zakon št. 311/2001, v nadaljevanju zakon). Podrobni pogoji so običajno določeni s posamično pogodbo o zaposlitvi (ECPRD 3187).

Uporabo dela na daljavo podpira/spodbuja več dokumentov in strategij, na primer Nacionalna strategija zaposlovanja, Nacionalni program reform (zlasti na področju zaposlovanja in socialne vključenosti). Tudi na lokalni ravni obstajajo pobude različnih nevladnih organizacij, ki poskušajo spodbujati tovrstno delo in povečati njegovo priljubljenost med delodajalci in zaposlenimi (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

Na daljavo delajo predvsem na področju IT (programerji, tehniki), pa tudi marketinški svetovalci, posredniki, novinarji, finančni analitiki, računovodje itd. Nekateri so samozaposleni, drugi pa delajo v zasebnem podjetju ali javni upravi (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

¹⁹ Krajši delovni čas je običajno namenjen le za javne uslužbence z družinskimi obveznostmi, uslužbence z zmanjšano delovno sposobnostjo, invalide ali kronične bolnike ter javne uslužbence, ki se dodatno izobražujejo
Gl. Law No 35/2014 General Labour Law in Public Functions, spletna stran: https://www.dgaep.gov.pt/EN/upload/legislation/Lei_35_2014.pdf.

Primer iz prakse – Slovaška nacionalna knjižnica²⁰

Zakon št. 552/2003 o delu v javnem interesu javnim uslužbencem dela na daljavo niti ne zapoveduje niti ne prepoveduje. Knjižnica s sedežem v kraju *Martin* je želela zaposliti strokovnjaka, ki je živel v *Bratislavi* (razdalja med krajema je približno 230 km), zato so izkoristili možnost dela na daljavo. Knjižnica je začela z enim delavcem na daljavo (leta 2010), leta 2011 so bili trije, leta 2015 pa 7 (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

Predstavniki knjižnice menijo, da so bili med prvimi, ki so izvedli delo na daljavo. Ta oblika dela namreč v javnih organizacijah ni pogosta. Motivacija za uvedbo "terenskega dela" je izhajala iz njihovih potreb. Menijo, da v javnem sektorju prevladujejo standardni načini zaposlovanja. Seveda delo na domu ni primerno za vsako organizacijo v javnem sektorju, temveč le za nekatere, ki lahko upravičijo potrebo po delavcih na daljavo. Če bi se delo na daljavo zelo razširilo, bi lahko državljani to občutili kot "zapravljanje" javnih financ. Morda bi težko sprejeli, da je nekdo, ki dela od doma, plačan iz javnega denarja (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

Pri zaposlitvi na daljavo v knjižnici je bil ključen odnos odnos vodstva, pripomogli pa so tudi drugi dejavniki: informacijska pismenost - zaposleni, ki želijo delati na daljavo, morajo to obvladati. Delavci na daljavo morajo biti sposobni organizirati svoje delo, izpolnjevati roke, imeti nekaj rutine, prilagodljivost itn. (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

Slovaška nacionalna knjižnica je organizacija v javnem sektorju in ponuja nekatere storitve, za katere ni potreben neposreden stik s strankami, zato je bilo lažje izpeljati delo na daljavo. Po mnenju nekaterih avtorjev bi se lahko druge javne organizacije podobnega značaja (npr. muzeji, opere ali celo šole) zgledovale po tem primeru z dokazanimi prednostmi dela na daljavo (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

Parlament

Po razpoložljivih podatkih (iz leta 2017/18) slovaški parlament ne zagotavlja fleksibilnih oblik dela oziroma del na daljavo (ECPRD 3525, 3744).

Švedska

Večina delovnega prava je določena v kolektivnih pogodbah. Zakonodaje o delu na daljavo nimajo. O tem se pogajajo delodajalci in zaposleni, in sicer posamično ali prek sindikatov. Če delavec želi delati nekaj dni na domu, ni obveznosti delodajalca, da mu priskrbi opremo (računalnik, miza ipd.), razen če se drugače dogovorita. Če pa delodajalec od zaposlenega pričakuje, da dela na domu, potem je običajno odgovoren za dobavo opreme. Delodajalec delavca zaprosi za soglasje za vstop v njegov dom. Vendar je mogoče domnevati, da je to naraščajoči trend zaradi tehničnega razvoja in dejstva, da imajo nekateri (pisarniški delavci) dolgo pot v službo (*long commutes*) (ECPRD 3187).

Javna uprava in parlament

Kar se tika zaposlenih v javni upravi/parlamentu, je večini zaposlenih na voljo gibljiv delovni čas, nekatere poklicne skupine pa lahko občasno/začasno delajo od doma (ECPRD 3525, 3744).²¹

²⁰ Nacionalna knjižnica se financira iz proračuna. Ustanovilo jo je Ministrstvo za kulturo. Je sodobna znanstvena, kulturna, informacijska in izobraževalna ustanova, ki služi vsem državljanom in uporabnikom iz tujine (Murray Svidroňová in drugi, spletna stran).

²¹ Podobno izhaja udi iz njihovega odgovora. Odgovor se nanaša le na državno – javno upravo in ne na lokalne skupnosti.

Javni uslužbenci v javni upravi imajo v nekaterih primerih možnost dela na daljavo. Vendar je to odvisno od delodajalca; odločitev temelji na tem, ali je delo na daljavo učinkovito za delovni proces, za kakšne vrste nalog gre. Niso vse vrste dela v državni upravi oziroma v javnem sektorju primerne za delo na daljavo. Če zaposleni občasno dela na daljavo, imata lahko z delodajalcem ustni dogovor, če pa se delo na daljavo ponavlja, mora biti med delodajalcem in zaposlenim podpisan pisni sporazum, ki zajema pogoje za delo na daljavo. Na Švedskem je delodajalec zakonsko odgovoren za delovno okolje, tudi če se delo opravlja na daljavo (Ministrstvo za finance, e-pošta).

Ni mogoče natančno reči, kdo ali katera delovna mesta v javnem sektorju se lahko opravlja na daljavo. Tehnološki razvoj seveda omogoča več vrst zaposlitev na daljavo kot prej. Tudi če je delo na daljavo možno, je možno da, zaposleni dela v pisarni ali na terenu skupaj s svojimi kolegi, na primer zaradi potrebe po sestankih ali srečanjih z državljani, sodelovanja s sodelavci, vodji itd. Sporazum o delu na daljavo ne zahteva, da se delo na daljavo izvaja polni delovni čas. Seveda je možno skleniti dogovor z zaposlenim, da dela s krajšim delovnim časom na daljavo ali/in s krajšim delovnim časom v pisarni, če je to primerno za delovni proces. S statističnimi podatki o tovrstnem delu ne razpolagajo (Ministrstvo za finance, e-pošta).

Po podatkih Eurostata (2010) je (bilo) delo na daljavo mogoče za višje javne uslužbenke (*Senior Civil Servants*). Narava njihovega dela (udeležba na sestankih, obiskovanje konferenc ipd.) pa zmanjšuje njihove možnosti za delo od doma. Glede na to, da je krajši oziroma gibljiv delovni čas mogoč, zaposleni v javni upravi običajno izkoristijo te možnosti (Eurostat b, spletna stran).

III POBUDE ZA DELO NA DOMU OZIROMA NA DALJAVO V ŠVICI

Prvi nacionalni dan dela na domu (*Switzerland's first national Home Office Day*) je bil 18. maja 2010. Ideja, ki jo je odobril minister za promet, je pisarniškim delavcem omogočila nekaj fleksibilnosti, prispevala pa je tudi k razbremenitvi okolja. Na novinarski konferenci je minister poudaril, da verjame v delo na daljavo. Omenil je videokonferenco, ki so jo s kolegi imeli po izbruhu vulkana na Islandiji, in jo ocenil kot "dobro izkušnjo" (Misicka, spletna stran).

V promocijo nacionalnega dneva dela na domu se je vključilo več podjetij in organizacij, med njimi švicarska podružnica Microsoft.²² Ideja je nastala ravno v času javnozdravstvene krize – v času "prašičje gripe." Podjetja so se tako odločila, da bi bilo delo na domu modra odločitev (Misicka, spletna stran).

Fleksibilnost/prožnost

Zagovorniki dela na domu menijo, da je delo na daljavo koristno za zaposlene, za delodajalce in za okolje. Menedžerka Microsofta je dejala, da vidijo tri koristi pri delu na domu:

- *prožnost*; na primer, čas, ki se običajno porabi za prevoz, se lahko izkoristi za družinske in pristočasne dejavnosti, s čimer se izboljšuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- *razbremenitev*: starši se razbremenijo pritiska (na primer, če imajo težave glede kosila in podaljšanega bivanja po pouku za otroke)

²² Tudi v Sloveniji so bila med prvimi delodajalci, ki so zaposlenim omogočili občasno delo od doma, prav IT-podjetja, med njimi Microsoft Slovenija. Zaposlene so že pred leti spodbudili, da lahko dva dni na teden delajo na daljavo. Že takrat so verjeli, da je delo na daljavo lahko enako učinkovito in produktivno, poleg tega pa delo od doma olajša obveznosti iz zasebnega oziroma družinskega življenja (gl. Lokar, 2018).

- *večja produktivnost*: zaradi manj hrupa in manj prekinitev dela se poveča produktivnost (Misicka, spletna stran).

V raziskavi na Univerzi v St. Gallen²³ je bilo ugotovljeno, da tipičnega pisarniškega delavca prekinejo 44-krat na dan (Misicka, spletna stran).

Eden izmed politikov,²⁴ ki podpirajo dan dela na domu, je povedal, da če mora narediti kaj zapletenega, na primer pripraviti članek ali predstavitev, potem to ponavadi stori doma, ker se lahko sam odloči, kdo ga bo "motil" (Misicka, spletna stran).

Raziskava kaže, da povprečni zaposleni porabi 24 ur na teden za pripravo na sestanke, katerih je veliko *ad-hoc*. En dan dela na domu tedensko lahko "odpravi" do pet ur potencialno neproduktivnega časa, namenjenega sestankom (Misicka, spletna stran).

Avtor raziskave meni, da je tudi produktivnost večja, ker je manj verjetno, da bodo delavci, ki imajo možnost delati na daljavo, zboleli ali "izgoreli." Poleg tega ponavadi ostanejo zvesti podjetju, kar pomeni večjo stalnost zaposlenih (Misicka, spletna stran).

Delo doma povečuje motivacijo, produktivnost, koncentracijo in ustvarjalnost. Nenazadnje koristi okolju, saj je na poti manj ljudi. Manjša je poraba goriva in manj onesnaževanja okolja. Povečuje se uporaba javnega prevoza, ker je manj gneče na vlakih, avtobusih in tramvajih v času prometnih konic (Misicka, spletna stran).

Smernice

Kljub vsem potencialnim koristim obstaja nekaj ključnih točk, ki so najpomembnejše za uspeh projekta Dan dela na domu (Misicka, spletna stran).

Predsednik Švicarskega združenja trgovcev,²⁵ (*Swiss Association of Commercial Employees*) pravi, da so nujna jasna pravila igre. Pomembna vprašanja, ki jih je treba upoštevati, so varnost podatkov, tehnična podpora ter odločitev, kdo je odgovoren za zagotovitev prenosnih računalnikov in druge opreme (Misicka, spletna stran).

Predsednik meni, da bi pod jasno postavljenimi pogoji imeli vsi korist. Pravila v pisni obliki so dobra ideja, predlaga tudi, da se pripravi nabor nalog, ki se jih opravlja doma (Misicka, spletna stran).

Vprašanje mnogih je, kako zagotoviti, da bi uslužbenci dejansko delali, ko so doma. Na drugi strani pa je vprašanje, kdo nadzira ljudi v pisarni. Slednji se lahko le pretvarjajo, da so prezaposleni, namesto tega pa načrtujejo počitnice ali nakupujejo prek spletnega mesta. Potrebna je sprememba miselnosti in to je najbolj občutljiv del, meni predstavnica podružnice Microsofta²⁶ (Misicka, spletna stran).

Izjemno zadovoljstvo

Podjetje getAbstract iz Lucerna, ki se ukvarja s poslovnimi knjigami, že dlje časa dopušča delo na domu. Vodja službe za odnose z javnostmi²⁷ je povedala, da so začeli s tem, ker so se ljudje pritoževali nad potjo (Misicka, spletna stran).

²³ Opravil jo je Oliver Gassmann, profesor za tehnološki menedžment (Misicka, spletna stran).

²⁴ Poslanec Socialdemokratske stranke (prav tam).

²⁵ Mario Fehr (prav tam).

²⁶ Barbara Josef, menedžerka (prav tam).

²⁷ Manuela Nieth (prav tam).

Tudi sama dela od doma vsaj dvakrat na teden in to ji je v veliko zadovoljstvo. Tudi nekateri zaposleni, ki živijo v Luzernu, si občasno vzamejo "dan za delo na domu, preprosto zato, ker se lažje koncentrirajo in se jih manj moti pri delu (Misicka, spletna stran).

Delo na domu podpira tudi farmacevtsko podjetje *Roche* iz Bazla. Njihov tiskovni predstavnik je povedal, da čeprav vseh del ni mogoče opravljati od doma, imajo vedno več zaposlenih, ki izrazijo željo, da bi nekaj časa na teden delali od doma.²⁸ Povedal je, da nove tehnologije to omogočajo. Korist ima tudi podjetje; gre za ustvarjanje t. i. *win-win* situacije za zaposlene in za podjetje - z veliko motivacije in zadovoljstva ter z visoko stopnjo produktivnosti. Ta ideja pa ni odpravila osebnega timskega dela v prostorih podjetja (Misicka, spletna stran).

Manj CO2

Ocenjuje se, da bi z delom od doma en dan na teden preprečili, da bi se v ozračje vsako leto sprostil 67.000 ton CO2 (širše: Misicka, spletna stran).

Statistični podatki

V zadnjih 15 letih se je praksa dela na daljavo precej povečala, a vseeno redno dela od doma (le) 2,7 % zaposlenih (SWIswissinfo.ch, spletna stran).

Glede na poročilo, ki ga je objavil Zvezni urad za statistiko²⁹ (*Federal Statistics Officeexternal*), jih vsaj občasno dela od doma do 20 % zaposlenih (več: SWIswissinfo.ch, spletna stran).³⁰

V poročilu je zajeto delo na daljavo, opredeljeno kot delo, ki "vključuje uporabo interneta in izmenjavo podatkov z delodajalcem ali stranko" (SWIswissinfo.ch, spletna stran).

V sektorju informacijske in komunikacijske tehnologije je bilo največ zaposlenih od doma, več kot 50 % pa jih je bilo tako zaposlenih vsaj občasno. Tudi na področju izobraževanja, znanosti in tehnike ter financ beležijo relativno visok odstotkih vsaj občasnega dela od doma (SWIswissinfo.ch, spletna stran).

IV ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE

V Združenih državah Amerike (ZDA) je delo na domu že dolgo časa vsakdanji način opravljanja dela. Na domu opravljajo predvsem naslednja dela: informacijski inženiring, posredovanje marketinških in finančnih informacij, kemično čiščenje, posredovanje sporočil, razpošiljanje pošte za podjetja, prevajanje, *catering*, organiziranje različnih prireditev (športnih, kulturnih, itd), varstvo otrok in malih živali, itd. (Gačanovič in drugi).

Za delodajalce je delo na daljavo zanimivo predvsem zaradi nižjih stroškov dela in nižjih naložb v prostore. Nekateri raziskave v ZDA so pokazale, da so delavci, ki delajo na domu, tudi do 30 % bolj učinkoviti od tistih, ki delajo na sedežu delodajalca ali v drugih njegovih prostorih (Gačanovič in drugi, 2006).

²⁸ Aleksander Klauser (prav tam).

²⁹ Prispevek je iz leta 2016.

³⁰ Zvezni statistični urad je zajel le podatke o dejanskem delu od doma (in ne dela, opravljenega v drugih krajih ali med potovanjem (SWIswissinfo.ch, spletna stran).

V ZAKLJUČEK

Delo na daljavo postaja vse bolj uveljavljena in tudi priljubljena oblika dela v dejavnostih/sektorjih, kjer je to mogoče, tudi v javni/državni upravi. To je razumljivo ne le zaradi tehnološkega in informacijskega razvoja pač pa tudi zaradi vrste pozitivnih učinkov tega načina dela, ki jih kažejo raziskave.

Delo na daljavo v javni upravi lahko obravnavamo z več vidikov. Od javnih uslužbencev – javne uprave se pričakuje vedno boljše delovanje in odzivnost, vpeljevanje izkušenj in oblik dela iz zasebnega v javni sektor ipd. Vse bolj se poudarja tudi uspešno združevanje poklicnega in zasebnega življenja, kar omogoča ravno delo na daljavo in druge fleksibilne oblike dela in delovnega časa.

Delo na daljavo (od doma)³¹ je najpogostejša oblika fleksibilnega dela. V večini primerov pomeni možnost in ne pravico. Ali delodajalec zaposlenim omogoči delo na daljavo, je odvisno od vrste dela, nalog in položaja zaposlenega. Delo na daljavo ni primerno za zaposlene, ki imajo stike s strankami ali če jih pri delu vežejo strožji predpisi o varstvu podatkov. V večini primerov delodajalec odloča o tem, ali lahko zaposleni dela na daljavo, torej zunaj prostorov delodajalca, dan ali dva tedensko, občasno oziroma *ad hoc* (New Way of Working in Public Administration, spletna stran).

Iz primerjalne ureditve izhaja, da se takšega načina dela poslužujejo vodilni in drugi uslužbenci. Razlogi so lahko tudi zdravstvene in družinske razmere, takšen način dela je primeren tudi, ko ima oseba gibalno omejene sposobnosti in nenazadnje tudi, ko gre za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja itn.

Statistični podatki kažejo, da v večini evropskih držav nekaj zaposlenih izkoristi možnost dela na daljavo (*telework*)³² oziroma visoko mobilno delo (*high mobile telework*).³³ Po podatkih iz leta 2018 (New Way of Working in Public Administration) na Danskem, Nizozemskem in Norveškem približno 75 % zaposlenih v javni upravi uporablja to možnosti dela na daljavo. Sledijo jim Estonija, Finska in Švica s približno 25 % (New Way of Working in Public Administration, spletna stran) (gl. prilogo).

Delo na daljavo je mogoče tudi v Švici. Leta 1999 je bilo 4 % delavcev, ki so delali na daljavo (v primerjavi z evropskimi delavci, ki so se takšnega načina dela takrat posluževali v 6 %). Leta 2001 je 345.000 ljudi občasno delalo od doma, leta 2006 je imelo 191.000 delavcev sklenjene pogodbe o delu na daljavo, leta 2010 pa je bil prvi nacionalni dan dela od doma oziroma dan domače pisarne (*first national Home Office Day*) (Misicka, spletna stran).

Pripravila:

dr. Katarina Žagar

³¹ Z delom na daljavo se v glavnem razume delo od doma. Nekatere države pa ponujajo tudi delo na daljavo, ki poteka v različnih regijah (New Way of Working in Public Administration, spletna stran).

³² Vključuje delo zunaj pisarne, na domu ali drugi lokaciji (npr. pisarna za stranke, letališče, kavarna), za določene dneve v tednu, preostanek časa pa je delavec v pisarni (Zlata, 2009 v: New Way of Working in Public Administration, spletna stran).

³³ IKT-mobilno delo, zaposleni, ki redno delajo na različnih krajih, so zelo mobilni in uporabljajo IKT (Eurofound in ILO, 2017 v: New Way of Working in Public Administration).

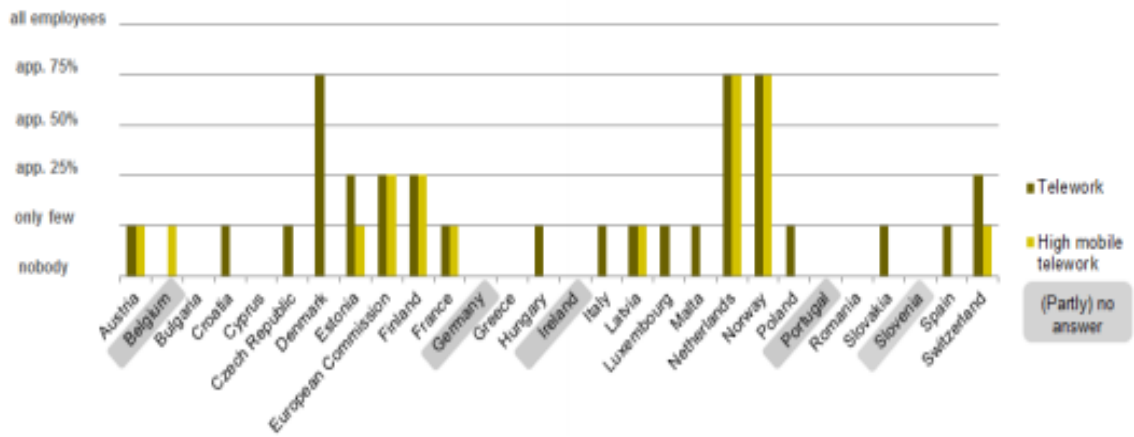
VI LITERATURA IN VIRI

- .:accace: Labour Law and Employment in the Czech Republic - 2019 Guide, spletna stran: <https://accace.com/wp-content/uploads/2018/02/2019-01-Labour-Law-and-Employment-Czech-Republic-EN-compressed.pdf>, januar 2020.
- Blažič, Janez, Pristavec Đogić Mojca, Križaj Marjana, Zeilhofer Nina (2017): Ureditev delovnega časa in delo preko polnega delovnega časa. Raziskovalna naloga št. 42/17. Državni zbor Republike Slovenije. Dostopno na: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2018/Ureditev_delovnega_casa_in_delo_preko_polnega_delovnega_casa.pdf.
- Deloitte. The legal aspects of telework Legal newsletter, spletna stran: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hu/Documents/legal/HU-legalnews-20151123-EN.pdf>, januar 2020.
- ECPRD 3744: Questionnaire for Research & Libraries Seminar "Parliamentary research in a digital age." Parliamentary Research and Documentation, spletna stran: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>, januar 2020.
- ECPRD 3187: Legislation on alternating teleworking. Parliamentary Research and Documentation, spletna stran: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>, januar 2020
- ECPRD 3525: Best practices and innovative actions to promote gender equality in the parliament's administration. Parliamentary Research and Documentation, spletna stran: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>, januar 2020
- EP (2016): At a glance. Smart workplace: Relativity of space and time, spletna stran: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA\(2016\)579107_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA(2016)579107_EN.pdf), januar 2020.
- Eurofound (Madžarska): Telework in Hungary, spletna stran: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-hungary>, januar 2020.
- Eurofound (Nizozemska): Telework in the Netherlands, spletna stran: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands>, januar 2020.
- Eurostat, spletna stran: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, februar 2020.
- Eurostat a: Working from home in the EU, spletna stran, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.
- Eurostat b: Public employment – Sweden, spletna stran: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Public_employment_-_Sweden, januar 2020.
- Gačanovič Alenka, Kontarščak Kristijan Anton (2006): Delo na domu in E-delo. Strokovna študija, spletna stran: http://www.bistrahisa.si/projekti/delo_na_daljavo/studije_analize/pravni_vidiki_dela_na_domu.pdf, januar 2020.
- Law No 35/2014 General Labour Law in Public Functions, spletna stran: https://www.dgaep.gov.pt/EN/upload/legislation/Lei_35_2014.pdf, januar 2010.
- Lokar Sabina, 2018: Ciljno usmerjeni zaposleni lahko delajo kjer koli. Dnevnik, spletna stran: <https://www.dnevnik.si/1042838958>, januar 2020.
- Ministrstvo za finance (Švedska): Ministry of Finance, Department of Public Administration, odgovor po e-pošti 6. 2. 2020.
- Misicka, Susan. Telecommuting. Initiative encourages workers to stay at home, spletna stran: https://www.swissinfo.ch/eng/telecommuting_initiative_encourages_workers_to_stay_at_home/8787028
- Murray Svidroňová, Mária, Mikušová Meričková Beáta, Nemeč Juraj (2016): Telework in Public Sector Organizations: The Slovak National Library, spletna stran: https://www.researchgate.net/publication/305038315_Telework_in_Public_Sector_Organizations_The_Slovak_National_Library, januar 2020.
- New Way of Working in Public Administration, Christian Korunka, Bettina Kubicek, Martin Risak (2018), spletna stran: https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/05/Study_New_Way_of_Working_in_Public_Administration.pdf, januar 2020.

- SSKJ, Slovar slovenskega knjižnega jezika. Informacijski sistem Državnega zbora, okolje Lotus notes.
- SWIswissinfo.ch. Digital age. Working from home on the rise, but still rare, spletna stran: https://www.swissinfo.ch/eng/digital-age_working-from-home-on-the-rise-but-still-rare/42211094, januar 2020.
- Telecommuting, Wikipedia. spletna stran: https://en.wikipedia.org/wiki/Telecommuting#U.S._federal_government, januar 2020.
- The Civil Service Act, spletna stran: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/515122016001/consolide>, januar 2020.
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR, (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS). Dostopno na PisRS, spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, februar 2020.

PRILOGA: Graf: DELO NA DALJAVO IN VISOKO MOBILNO DELO V JAVNI UPRAVI V EVROPI

Figure 12: Telework and high mobile telework in public administrations in Europe



Vir: New Way of Working in Public Administration, spletna stran: https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/05/Study_New_Way_of_Working_in_Public_Administration.pdf, str. 46.