



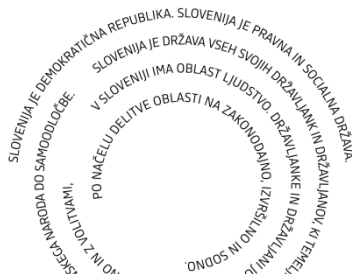
REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Raziskovalno-dokumentacijski sektor

Delo na daljavo parlamentarnih uslužbencev

Primerjalni pregled (PP)

Avtor: Janez Blažič



Št. naročila: 39/2020

Datum in kraj: Ljubljana, 22. 12. 2020

Kontakt:

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

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora!

I UVOD

V letu 2020 je zaradi epidemije covid-19 po celem svetu prišlo do številnih pretresov in sprememb tako v družbi kot celoti kot tudi na delovnopravnem področju. Zaradi grožnje okužbe so začeli zaposleni bolj množično kot prej opravljati delo na daljavo, kar je zagotovo pripomoglo k preprečevanju razširjanja nevarnega virusa. Prav vsakega dela seveda ni mogoče opravljati na daljavo, tudi v okviru parlamentov ne, saj so nekatere delovne aktivnosti neobhodno potrebne za normalno parlamentarno delovanje. Izkazalo pa se je, da vendarle obstaja precej delovnih mest, na katerih se lahko delo pretežno opravlja z oddaljenim dostopom, in to brez negativnih vplivov na delovni proces.

Delo na daljavo (*telework*) je glede na opredelitev Raziskovalne službe Evropskega parlamenta iz leta 2016 oblika organizacije dela, v kateri zaposleni opravljajo delo zunaj prostorov delodajalca in uporabljajo informacijsko ter komunikacijsko tehnologijo. Kraji dela na daljavo se lahko razlikujejo. Lahko gre za 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 (EPRS: Smart workplace: Relativity of space and time, 2016 v Žagar). Kljub pogostemu zamenjavanju pa delo na daljavo ni sinonim za delo od doma, ki običajno zajema širši spekter delovnih nalog, pri katerih ne gre v vseh primerih za uporabo informacijske tehnologije oziroma za neposredno povezanost delavca v službeni informacijski sistem. Več o tem bo prikazano v nadaljevanju.

S samim delom na daljavo smo se v Raziskovalnem oddelku že ukvarjali in na to temo tudi izdelali dve raziskovalni nalogi.¹ Iz njiju je razviden celovit nabor prednosti in slabosti take oblike dela, pri čemer prednosti večinoma prevladujejo. V navedenih nalogah je omenjen in na kratko prikazan Okvirni sporazum o delu na daljavo, ki so ga države članice EU podpisale v letu 2002, pa tudi različne študije in raziskave s tem v zvezi, vendar na tem mestu zaradi obsega nismo prikazovali vseh razsežnosti dela na daljavo in smo se omejili zgolj na njegovo opravljanje v okviru parlamentov, zlasti v luči aktualne epidemiološke krize.

V tej raziskovalni nalogi smo tako prikazali, kako imajo parlamenti posameznih evropskih držav na splošno urejeno možnost dela na daljavo in kako so se v luči epidemije spopadali oziroma se še spopadajo z izzivom spremembe opravljanja dela številnih njihovih uslužbencev iz dela pretežno na delovnem mestu v delo, ki v veliki meri poteka na daljavo. Usmerili smo se na naslednja vprašanja:

- Ali obstaja in kakšna je pravna podlaga za delo na daljavo parlamentarnih uslužbencev, in sicer tako v času izbruha epidemije kot tudi morda še od prej?
- Ali gre za ustaljeno pravico parlamentarnih uslužbencev ali ne; če ne, kakšne so osnove za odrejanje dela na daljavo in kakšen je postopek za preverjanje upravičenosti predlogov samih uslužbencev za opravljanje takega dela?
- Ali je določeno maksimalno število dni dela na daljavo oziroma minimalno število dni prisotnosti na delovnem mestu uslužbencev (tedensko, mesečno, letno)?
- Ali parlament zagotavlja potrebno opremo (računalnike in opremo za komuniciranje)?
- Ali parlamentarni uslužbenec, ki dela na daljavo, prejme nadomestilo za uporabo lastne opreme, za dostop do interneta, za porabo električne energije, za prehrano? Če da, kakšna je višina tega nadomestila?
- Kako se določa, v katerih dnevih (in urah) se bo delo opravljal na daljavo?
- Ali obstaja kako pisno navodilo oz. smernice za delo na daljavo? Katera so poglobljena načela takega dokumenta, če obstaja?

¹ Prva raziskovalna naloga z naslovom Delo na daljavo je bila izdelana že v letu 2006 (številka 44/2006), avtorica je bila mag. Mojca Pristavec Đogić, druga naloga z enakim naslovom (številka 51/2019) pa je bila izdelana v letu 2020, njena avtorica je bila dr. Katarina Žagar.

- Ali se je v posameznem parlamentu v letu 2020 delo na daljavo dejansko opravljalo za zagotavljanje nemotenega delovanja v času krize zaradi epidemije? Če da, ali je bilo tako delo obvezno za vse tiste uslužbence (ali za del njih), katerih delo bi se lahko opravljalo na daljavo?
- Ali se je v zvezi z odrejanjem dela na daljavo za večje število uslužbencev morda opravilo predhodno posvetovanje s sindikati oziroma predstavniki delavcev?
- Ali nameravajo po koncu aktualne epidemiološke krize parlamenti spremeniti pravila za opravljanje dela daljavo oziroma so jih morda že spremenili? Če da, iz kakšnih razlogov? Ali vodstva parlamentov zaznavajo povečano zanimanje s strani uslužbencev za opravljanje dela na daljavo? Ali vodstva ocenjujejo delo na daljavo kot uspešno?

Pri pridobivanju podatkov za izdelavo naloge smo se v prvi vrsti oprli na podatke ECPRD (Evropskega centra za parlamentarne raziskave in dokumentacijo).² Osnova prikaza v tej raziskovalni nalogi so torej odgovori na zaprosilo ECPRD št. 4518 spodnjega doma francoskega parlamenta (*Assemblée nationale*), ki je bilo podano 28. 9. 2020. V zvezi s tem moramo pojasniti, da je bilo to zaprosilo omejeno samo na redno in pogodbeno zaposlene parlamentarne uslužbence, ne pa tudi na zaposlene v okviru poslanskih skupin.

V zaključku naloge smo pripravili tudi tabelo, v kateri smo strnili nekatere najzanimivejše podatke v zvezi z ureditvijo dela na daljavo v nekaterih evropskih parlamentih.

1.1 Delo na daljavo v Državnem zboru Republike Slovenije

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v okviru 31. člena med drugim predpisuje, da morata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi določiti, da bo delavec opravljal delo v svojem domu (seveda to velja samo v primeru dejanske potrebe in možnosti za tako obliko opravljanja dela). Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je natančneje obrazložena v členih od 68. do 72. V okvir dela na domu sodi tudi uporaba informacijske tehnologije. Delodajalec o tako organiziranem delu na domu še pred začetkom dela obvesti inšpektorat za delo. 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 do sindikalnega organiziranja. 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 (več o tem glej Žagar).

V Državnem zboru RS je bil 20. 7. 2020 sprejet Pravilnik o opravljanju dela na domu za javne uslužbence Državnega zbora. Za delo na domu se med drugim šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delo na domu se lahko opravlja kot:

- redno opravljanje delovnih nalog na domu, ki se opravlja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksa k pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu,
- občasno opravljanje delovnih nalog na domu, ki se opravlja na podlagi dogovora o delu na domu in
- opravljanje delovnih nalog na domu na podlagi odreditve delodajalca zaradi izjemnih okoliščin.³

Javni uslužbenec mora biti v okviru dela na domu dosegljiv po telefonu in po elektronski pošti v času obvezne prisotnosti, ki je opredeljena z internim aktom. Preostali delovni čas si javni uslužbenec razporeja sam. Sredstva in material za opravljanje dela na domu ter ostala sredstva za delo na domu (elektrika, ogrevanje, internetni dostop, telefonska povezava ipd.) zagotavlja posamezni javni uslužbenec. Dostop do službene elektronske pošte in drugih delov

² *European Centre for Parliamentary Research and Documentation.*

³ Med take izjemne okoliščine spada tudi epidemija covid-19.

informacijskega sistema zagotovi delodajalec, pogoje in višino nadomestila za uporabo lastnih sredstev pa določi generalni sekretar.

II PRIMERJAVA OPRAVLJANJA DELA NA DALJAVO PALAMETNARNIH USLUŽBENCEV⁴

2.1 Evropski parlament

V Evropskem parlamentu so do letošnje epidemiološke krize uslužbenci načeloma lahko opravljali delo na daljavo po en dan na teden. Ni šlo za pravico posameznega uslužbenca, se je pa ta lahko odločil za tako obliko dela, če je bilo to v skladu z delovnim procesom. V okviru sistema upravljanja človeških virov je dal uslužbencu dovoljenje za tako obliko dela njegov neposredno nadrejeni. Navadno se je prošnji za opravljanje dela na daljavo ugodilo, razen če je bila narava dela uslužbenca za to neprimerna ali če v okviru dotedanjega dela na daljavo ni pokazal zadovoljivih rezultatov.

Pred izbruhom epidemije je bila ureditev glede dela na daljavo fleksibilna; po en dan možnega dela na daljavo na teden se je upošteval v razdobju enega meseca in je lahko vsak uslužbenec delal na daljavo po tri dneve do izpolnitve svoje kvote.

Evropski parlament uslužbencem za delo na daljavo zagotavlja prenosne računalnike. Za tiste uslužbenke, ki teh še nimajo, pa zagotavlja varno internetno povezavo VDI oziroma virtualno namizje (*Virtual Desktop Infrastructure*) za njihove naprave. V prvih mesecih epidemije je bilo za delo na daljavo razdeljeno veliko število prenosnih računalnikov.

Pred epidemijo covida-19 pravila Evropskega parlamenta za delo na daljavo niso predvidevala kakršnih koli nadomestil za uslužbenke, saj ni šlo za razširjen pojav oziroma se je izvajalo bolj poredko. Ureditev, po kateri se lahko delo na domu redno opravlja en dan tedensko, je v veljavi šele od novembra 2019. Pred tem, od leta 2016, je bilo delo na daljavo zgolj priložnostno. Od začetka epidemije pa Evropski parlament uslužbencem izplačuje pavšalno subvencijo za uporabo interneta.

Uslužbenci Evropskega parlamenta opravljajo delo v okviru urnih časovnih razporedov. Skrajšani delovni čas se upošteva sorazmerno. Upoštevanje ur dela v obliki oddaljenega dostopa sledi običajnim časovnim razporedom za delo na delovnem mestu.

Evropski parlament ni izdal posebnih smernic za opravljanje dela na daljavo, ima pa različne podporne mehanizme – spletne strani, različne oblike usposabljanja, članke v internem glasilu za osebje, tudi navodila s področja ergonomije, usmeritve za vodstvene delavce itd. Obstaja vrsta načel, ki se uveljavljajo v zadnjem času in vključujejo zdravje, preventivo, sodelovanje, usmerjenost na rezultate in zaupanje, po drugi strani pa izkušnje iz obdobja epidemije ponujajo tudi informacije o možnem bodočem razvoju dela na daljavo, torej o novi delovni kulturi.

V času epidemije je Evropski parlament omogočil delo na domu uslužbencem, katerih narava dela to dopušča. V času popolne zaustavitve javnega življenja so na daljavo delali praktično vsi uslužbenci, kasneje pa je bilo večini uslužbencev omogočeno delo na daljavo v obsegu približno 70–90 % delovnega časa. Nekatera dela so bila izključena iz tega sistema (varnostniki, osebje v otroškem varstvu ipd.). Ranljive skupine uslužbencev so vedno lahko

⁴ Kjer ni drugače navedeno, so podatki v tem poglavju povzeti po odgovorih posameznih parlamentov na zaprosilo ECPRD št. 4518 s strani spodnjega doma francoskega parlamenta.

nadaljevale s polnim delom na daljavo. Za starše so bile uvedene nekatere podporne storitve in jim je bila omogočena delovna fleksibilnost.

Nujni ukrepi iz začetka epidemije so med drugim obsegali obvezno delo na daljavo in so ostali za nekatere kategorije uslužbencev v veljavi tudi v času po prenehanju popolne zaustavitve javnega življenja. O teh ukrepih so bili obveščeni tudi predstavniki uslužbencev.

V maju 2020 je bila med uslužbenci Evropskega parlamenta izvedena anketa, ki je pokazala njihovo veliko naklonjenost delu na daljavo, znaten interes za tako obliko dela in tudi visoko stopnjo zadovoljstva. Iz rezultatov ankete izhaja, da si opravljanja dela na daljavo želijo tudi po epidemiji in da si prizadevajo ugotoviti pravo razmerje med delom na daljavo in delom na delovnem mestu.

Evropski parlament je že pričel z razmišljanji in dialogi o prihodnjem razvoju dela na daljavo, vendar pa je v tem času prva prioriteta aktualna zdravstvena situacija. Tudi vodstvo priznava odlične delovne rezultate uslužbencev, ki so med epidemijo delali na daljavo.

2.2 Avstrija

Za oba domova avstrijskega parlamenta so v veljavi smernice za opravljanje dela na daljavo (*Richtlinien Telearbeit*).⁵ V njih je določeno, da se lahko parlamentarni uslužbenci in njihovi nadrejeni dogovorijo, da delo lahko deloma poteka na daljavo. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki in se lahko sklene za čas enega leta ter se lahko vsako leto podaljša. Dogovor odobri namestnik generalnega sekretarja skupne parlamentarne uprave (*Die Parlamentsdirektion*). Uslužbenci nimajo avtomatične pravice do dela na daljavo. To se lahko opravlja samo, če se lahko delovne naloge posameznega uslužbenca opravljajo z oddaljenim dostopom, pri čemer mora biti tako delo usklajeno s potrebami njegovega oddelka.

Delo na daljavo lahko traja največ 50 % tedenskega delovnega časa, javni uslužbenci pa morajo biti prisotni v prostorih parlamenta najmanj 50 % delovnega časa na teden.

Parlamentarna uprava zagotovi uslužbencem, ki opravljajo delo na daljavo, nujno tehnično opremo (prenosni računalnik, prenosni telefon) in pisarniške potrebščine. Ne zagotavlja pa internetne povezave in s tem v zvezi tudi ne izplačuje povračil. Ravno tako ne izplačuje povračil za porabo električne energije, uporabo lastne opreme ali prehrano.

V posameznih dogovorih med uslužbenci in nadrejenimi je podrobneje določen čas opravljanja dela na daljavo, na splošno pa mora tudi tako delo trajati osem ur vsak dan, pri čemer mora biti uslužbenec dosegljiv v času obvezne prisotnosti, ki velja za delo v prostorih parlamenta (od 9.00 do 15.00).

Omenjene smernice za opravljanje dela na daljavo je parlamentarna uprava uskladila s predstavniki uslužbencev. Izražajo zavezanost parlamentarne uprave podpiranju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter uravnoveženju med delom in družinskim življenjem. Določajo splošna pravila za delo na daljavo, dopuščajo pa tudi kratkoročne neformalne dogovore. Opredeljujejo, kaj pomeni delo na daljavo in naštevajo naloge, ki so primerne za tako obliko dela, poudarjajo pa tudi skupni nivo zaupanja kot osnovo za opravljanje dela na daljavo. Pomemben element smernic so tudi določbe o uradni skrivnosti in varstvu podatkov. Določajo še delovne ure in maksimalno količino dela na daljavo ter vključujejo pravila o opremi in stroških za tako obliko dela.

⁵ Dokument ni objavljen na internetu, je pa v PDF formatu dostopen v Raziskovalnem oddelku.

Od sredine marca do sredine maja 2020 je približno 80 % uslužbencev, ki imajo za tako obliko dela primerne delovne naloge, delalo na daljavo. Ni šlo za obveznost, delo na daljavo je bilo zgolj priporočeno. V zvezi s tem je vodstvo parlamenta posebej opravilo tudi posvetovanje s predstavniki uslužbencev.

Parlamentarna uprava je v jeseni 2020 ocenjevala prakso dela na daljavo. Med uslužbenci je bila izvedena anketa in predvideno je bilo nadaljnje posvetovanje na to temo. Opaženo je bilo povečano povpraševanje po taki obliki dela s strani parlamentarnih uslužbencev. Omenjene smernice bodo ponovno pregledane in obstaja verjetnost, da bodo pravila za opravljanja dela na daljavo ustrezno prilagojena.

Iz samih smernic še izhaja, da ima vodstvo parlamenta pravico, da z različnih vidikov nadzoruje delo uslužbencev, ki ga ti opravljajo na daljavo. Da bi se ta nadzor olajšal, morajo vsi uslužbenci, ki delajo na daljavo, voditi kratke zapiske o svojem delu na posebnem obrazcu, ki je priloga smernic. Iz obrazca izhaja, da so v njem tri postavke: datum, povsem kratek opis opravljenega dela in poraba časa. Vsako opravljeno delo se vpiše v eno vrstico navedenega obrazca. Te zapiske je treba pošiljati predpostavljenemu najmanj enkrat tedensko, navadno pa enkrat na teden. Predpostavljeni o opravljenem delu na daljavo svojih podrejenih redno poročajo vodjem služb (Richtlinien Telenarbeit, dokument v PDF formatu v Raziskovalnem oddelku).

2.3 Belgija

2.3.1 Spodnji dom (*Chambre des représentants*)

Način opravljanja dela na daljavo je določen v Kadrovskih pravilih spodnjega doma belgijskega parlamenta (*Statut du personnel de la Chambre des représentants*). Delo na domu se od dela na daljavo razlikuje v tem, da se tudi delo na domu lahko opravlja s pomočjo informacijske tehnologije, vendar izven okvira parlamentarnega računalniškega omrežja. Obe obliki dela se lahko opravljata redno ali priložnostno. Načeloma se lahko delo na daljavo opravlja v vseh službah. Če se v eni od služb organizira delo na daljavo, to ne zavezuje delodajalca, da bi moral vsem uslužbencem v tej službi omogočiti tako obliko dela, po drugi strani pa dejstvo, da je v določeni službi na splošno uveljavljeno delo na daljavo, ne pomeni obveze posameznega uslužbenca, da bi moral tudi sam opravljati delo na daljavo.

Delo na daljavo je omejeno na dva dneva tedensko s polnim delovnim časom za posameznega uslužbenca (redno zaposlenega ali če dela za določen čas) po predhodnem dogovoru s predpostavljenim, razen če kolegij najvišjih uradnikov spodnjega doma posamezni službi na utemeljen predlog dovoli drugačno ureditev. Vsak predstojnik oddelka, v katerem se redno opravlja delo na daljavo, določi en dan v tednu, v katerem se delo na daljavo ne more opravljati in morajo biti takrat vsi uslužbenci prisotni na delovnem mestu.

Vsak uslužbenec, ki opravlja delo na daljavo, uporablja svoja lastna sredstva oziroma informacijsko opremo, za kar mu spodnji dom parlamenta v odvisnosti od posameznega primera izplača nadomestilo. Na vsaka tri leta ima tudi pravico do povrnitve zneska računa v višini do 400 EUR za nakup informacijske oz. programske opreme, s katero lahko ureja besedila in/ali vzdržuje elektronsko korespondenco s spodnjim domom.

Parlament uslužbenca, ki opravlja delo na daljavo, zavaruje za primer nesreče pri delu, ne izplačuje pa mu stroškov porabe električne energije in ravno tako ne stroškov za prehrano.

Za dneve, ko uslužbenec dela na daljavo, se mu ne prekine izplačevanje stroškov prevoza.

Če gre za sistemsko opravljanje dela na daljavo, direktor in uslužbenec skleneta pisni sporazum, v katerem so določene tudi zahteve v zvezi z dobrim delovanjem službe. Direktor lahko zaradi službenih potreb zmanjša število dni dela na daljavo, to obliko dela začasno ustavi ali pa jo celo odpravi. Sklenjeni pisni sporazum ni ovira za direktorjevo odločitev. Direktor lahko tudi določi drug dan za opravljanje dela na daljavo, kot je bilo prvotno dogovorjeno, in sicer bodisi zaradi službenih razlogov, stavke v javnem prevozu ali pa zaradi težav pri dostopu do računalniškega omrežja parlamenta. Če pa gre za priložnostno delo na daljavo, je lahko uslužbenec posebej pooblaščen za opravljanje izrednih nalog oz. za delo v posebnih razmerah. V takih primerih da uslužbencu pisno dovoljenje za opravljanje dela na daljavo (npr. po elektronski pošti) direktor službe.

Položaj uslužbenca, ki opravlja delo na daljavo, je v delovnopravnem smislu načeloma enak, kot če bi bil na delovnem mestu, vključno z delovnim časom. Delati mora z enako obremenitvijo in enakim učinkom, kot če bi bil na delovnem mestu. Obveznosti uslužbenca, ki opravlja delo na daljavo, so določena v zgoraj omenjenih Kadrovskih pravilih. V njih je določeno, da mora tak uslužbenec:

- opravljati delo na daljavo bodisi na svojem domu ali na drugem mestu po svoji izbiri;
- delati z enako obremenitvijo in enakim učinkom, kot če bi bil na delovnem mestu;
- v enem dnevu opraviti toliko ur dela, kolikor bi jih opravil na delovnem mestu;
- na svoj zasebni telefonski aparat preusmeriti službeno povezavo v skladu z navodili in poskrbeti za dosegljivost po telefonu ves čas trajanja delovne obveznosti;
- biti dosegljiv prek elektronske pošte, pri čemer lahko direktor določi časovna obdobja, v katerih mora uslužbenec opraviti svoje delovne obveznosti v skladu s sporazumom.

Če uslužbenec ne uspe pričeti z delom ali mu višja sila preprečuje opravljanje dela na daljavo, mora o tem v najkrajšem možnem času obvestiti direktorja. Ta nato lahko zahteva, da uslužbenec pride v prostore parlamenta, kjer bo opravil svoje delo.

Uslužbenec mora poleg vsega navedenega spoštovati tudi pravila s področja varovanja podatkov in navodila službe za informatiko v zvezi z opravljanjem dela na daljavo.

Od začetka marca 2020, torej od zaprtja javnega življenja dalje je spodnji dom belgijskega parlamenta določil obvezno opravljanje dela na daljavo za vse uslužbence, razen v primeru obvezne fizične prisotnosti posameznikov zaradi aktivnosti v posameznih dnevih (seje plenuma in delovnih teles). Po drugi strani je bil izrecno prepovedan dostop do prostorov parlamenta za vse tiste zaposlene, katerih fizična prisotnost ni bila res nujna. Med službenim časom so morali biti vsi uslužbenci dosegljivi prek prenosnih telefonov in elektronske pošte. V dnevih, ko ni bilo sej, so se aktivnosti parlamenta sicer opravljale, ni pa bilo dostopa v prostore parlamenta. Uslužbenci so delali na daljavo v skladu s Kadrovskimi pravili, z izjemo omejitve na največ dva dneva takega dela tedensko.

Uslužbenci, ki niso mogli opravljati dela na daljavo, so bodisi opravljali na domu kaka druga dela za službo ali pa so koristili začasno oprostitev opravljanja dela z obdržanjem pravice do izplačila plače, vendar brez vseh drugih dodatkov (*dispense de service*).

Od junija 2020 dalje parlament ni več zahteval, da uslužbenci delajo na daljavo, pač pa jim je bilo to priporočeno, pri čemer so bili po pravilu fizično prisotni samo člani tehničnega osebja in tisti uslužbenci, ki niso mogli opravljati dela na daljavo.

Ukrepi parlamenta v zvezi z epidemijo so bili v marcu 2020 obravnavani tudi v okviru predstavniškega telesa zaposlenih spodnjega doma (*conseil du personnel*).

Pred epidemijo je bilo delo na daljavo v spodnjem domu belgijskega parlamenta možno, ni pa bilo pravilo. V času epidemije pa so uslužbenci doživeli izkušnjo večmesečnega vpliva dela na daljavo tako na poklicno kot tudi na zasebno življenje. Opaziti je bilo različne učinke: od dobrih,

kot so manj izgubljenega časa v prometnih zastojih, več zbranosti in produktivnosti pri delu, pa tudi do za nekatere uslužbence slabših, kot so psihosocialni problemi (npr. osamljenost in težava pri ločevanju med delom in zasebnim življenjem). Poleg tega se delavcem, ki delajo na daljavo, več mesecev niso izplačevali zneski socialne narave, kot npr. povrnitev stroškov prevoza na delo, kar tudi ni povsem zanemarljivo.

Kadrovska služba spodnjega doma belgijskega parlamenta je načrtovala izvedbo ankete med osebjem, da bi ugotovila njegove potrebe in želje v zvezi z delom na daljavo, med drugim tudi z namenom ugotovitve, ali se je povpraševanje po takem delu povečalo. Rezultati ankete po naših podatkih še niso znani.

2.3.2 Senat

Delo na daljavo in delo od doma sta opredeljena v Temeljnih pravilih za uslužbence senata (*Règlement organique du personnel du Sénat (ROP)*) in v posebnih usklajenih kadrovskih pravilih (*Statut harmonisé*); slednji velja samo za tiste uslužbence obeh domov belgijskega parlamenta, ki so bili s preizkusno dobo sprejeti v službo v parlamentu od 1. oktobra 2019 dalje.⁶ V obeh navedenih aktih niso natančno navedeni razlogi za možno odobritev dela na daljavo, odločitev je v domeni posameznega direktorja.

Ne gre za pravico uslužbencev, pač pa morajo za delo na daljavo vedno imeti odobritev predstojnika svoje organizacijske enote. Tudi pogodbeni uslužbenci lahko v praksi opravljajo delo na daljavo. Vodilni uslužbenci načeloma ne smejo delati na daljavo, razen v izjemnih primerih, o čemer odloča vodstvo senata na obrazložen predlog direktorja. Vodstvo senata lahko določenim službam tudi v celoti prepove delo na daljavo.

Tako kot v spodnjem domu mora tudi posamezni uslužbenec v senatu pred začetkom dela na daljavo skleniti pisni sporazum s svojim direktorjem, ki lahko z namenom dobrega delovanja službe zmanjša število dni dela na daljavo ali to obliko dela ukine.

Tudi v senatu lahko posamezni uslužbenec redno dela na daljavo največ dva dni v tednu. Vodstvo lahko na podlagi utemeljenega predloga posameznemu uslužbencu ta maksimum odpravi. Za priložnostna dela na daljavo pa velja omejitev do 10 dni na leto.

Vsak uslužbenec, ki opravlja delo na daljavo, uporablja svoja lastna sredstva oziroma informacijsko opremo, za kar prejema določeno nadomestilo. Senat tudi ocenjuje, da je pomembno, da se čimveč uslužbencev dobro seznanijo z novostmi informacijske tehnologije. Zaradi tega prispeva uslužbencem znaten delež pri nakupu osebne računalniške opreme, ki se uporablja tudi za poklicno delo, ter delež stroškov priključitve aparatov ter naročnin. Trenutno ima vsak uslužbenec senata pravico, da dobi povračilo v višini 50 % stroškov za domačo informacijsko opremo, vendar skupna vsota tega povračila ne sme presegati 1630 EUR v petih letih.

Dnevi, ko se opravlja delo na daljavo, so določeni v pisnem dogovoru med uslužbencem in direktorjem, pri čemer se mora zagotoviti dobro delovanje službe. Vendar pa ponedeljki in petki ne pridejo v poštev za odreditev dela na daljavo, saj so takrat na vrsti plenarne seje in seje delovnih teles. Tudi tisti dnevi, ko so v parlamentu seje, za posameznega uslužbenca ne pridejo v poštev za odreditev dela na daljavo, če je njegovo delo neposredno povezano s temi sejami. Pod strogo določenimi pogoji (sovpadanje odobrenega dneva dela na daljavo s parlamentarnimi aktivnostmi, stavka javnega prevoza) se lahko posamezni dan dela na daljavo prestavi na kak drug dan v istem tednu. Za zaposlene v poskusni dobi navedene omejitve ne veljajo.

⁶ Navedena akta nista objavljena na internetu, sta pa njuna izvlečka z opisom dela na daljavo dostopna v wordu oziroma v formatu PDF v Raziskovalnem oddelku.

Načeloma se mora uslužbenec pri delu na daljavo držati delovnega časa, kot bi bil na delovnem mestu. V praksi lahko direktor posameznemu uslužbencu dovoli manjša odstopanja za olajšanje nekaterih obveznosti v zasebnem življenju, vendar pa mora ta potem opraviti enako število ur na dan kot njegovi sodelavci, ki so na delovnem mestu.

Od marca 2020 je senat zaradi epidemije uvedel poseben režim dela na daljavo. Vsi uslužbenci, katerih prisotnost ni bila nujna in je njihova narava dela to omogočala, so morali delati na daljavo oziroma od doma. Drugi uslužbenci so koristili začasno oprostitev opravljanja dela z obdržanjem pravice do izplačila plače, vendar brez vseh drugih dodatkov (*dispense de service*), so pa morali biti med delovnim časom dosegljivi po telefonu ali prek elektronske pošte. Uslužbenci, ki so želeli delati v prostorih senata, so morali za to zaprositi svojega direktorja; ta je prisotnost dovolil samo če je bila neobhodno potrebna.

Od 5. Junija 2020 dalje so uslužbenci, ki so želeli, po dovoljenju direktorja lahko delali v prostorih senata. Direktor je moral paziti na spoštovanje preventivnih zdravstvenih ukrepov. 29. junija pa je stopila v veljavo nova faza ukrepov. Rizične osebe so opravljale delo v skladu s priporočilom njihovega zdravnika in po posvetovanju z medicinskim osebjem senata. Spodbujalo se je opravljanje dela na daljavo, vendar pa je moral biti vsak uslužbenec prisoten na delovnem mestu vsaj en dan v tednu. Še naprej se je lahko uslužbencem, ki ne morejo delati na daljavo, omogočila začasna oprostitev opravljanja dela. Ti primeri so morali biti ustrezno utemeljeni. Tudi v tem primeru je moral biti vsak uslužbenec prisoten na delovnem mestu vsaj en dan v tednu.

Predstavniško telo zaposlenih v senatu formalno ni bilo pozvano k podaji mnenja v zvezi z delom na daljavo.

Pristojna služba za finance in kadre v senatu je sprožila pobudo za izvedbo ankete med uslužbenci, da bi se ugotovilo njihovo mnenje o upravljanju zdravstvene krize, pa tudi preverile izkušnje z delom na daljavo in želje za naprej. Rezultati opravljene ankete so bili v času oddaje odgovora v fazi proučevanja, tako da še ni bilo mogoče ugotoviti, ali obstaja povečano povpraševanje po delu na daljavo oziroma da bi se ugotovila njegova pomembnost.

2.4 Estonija

Ni posebnih pravil za delo na daljavo, vendar pa so v internih pravilih (*Rules of the Chancellery of the Riigikogu*), ki jih je sprejel generalni sekretar, v 13. členu določena pravila za opravljanje te oblike dela. Navedeni člen določa, da lahko parlamentarni uslužbenci opravljajo delo na daljavo, če je to nujno in mogoče. Delo na daljavo pomeni delo izven običajnega delovnega mesta. O posebnih pogojih za opravljanje te oblike dela se dogovorita posamezni uslužbenec in njegov neposredno nadrejeni. Delo na daljavo mora podpirati nemoteno delo parlamenta in ne sme predstavljati ovire za druge aktivnosti (seje, usposabljanja, sodelovanje s kolegi na delovnem mestu). Ni pa določenega maksimalnega števila dni dela na daljavo ali minimalnega števila dni delovne prisotnosti.

Parlament ne krije nobenih dodatnih stroškov, ki nastanejo v zvezi z delom na daljavo (stroški za elektriko, priključek za internet, osebni računi za telefon, pohoštvo v domači pisarni, stroški prevoza). V primeru izrednih razmer in občutnih sprememb v delovnem procesu pa ima vodstvo parlamenta pravico do spremembe pravil s tem v zvezi.

V primeru potrebe parlament zagotovi uslužbencu prenosni računalnik. O tem odloči neposredno nadrejeni. Praviloma parlament ne zagotavlja dodatnih ekranov ali kamer.

Oddelek za informatiko pomaga uslužbencu vzpostaviti postajo za delo na daljavo, in sicer ne glede na to, ali je oprema zasebna last ali pa jo je zagotovil sam parlament.

Posebnih pravil glede določanja dni in ur dela na daljavo nimajo, mora pa delo parlamenta potekati nemoteno. Izrabo delovnega časa nadzoruje vodja organizacijske enote, ki lahko odpravi tako obliko dela, spremeni pogoje ali ne dovoljuje več dela na daljavo, vse to z namenom zagotovitve učinkovitosti delovnega procesa.

V času epidemije v letu 2020 je vodstvo parlamenta izdalo usmeritve za organiziranje dela v spremenjenih okoliščinah. Če prisotnost uslužbencev na delovnem mestu ni bila resnično neobhodno potrebna za bistveno funkcioniranje parlamenta oziroma če določenega dne ni bilo sej, zaradi katerih bi morali biti na delovnem mestu, se je celotne organizacijske enote spodbujalo k delu njihovih zaposlenih na daljavo. V zvezi s kombiniranjem dela na daljavo in dela na delovnem mestu pa je bilo treba upoštevati naslednja pravila:

- zagotoviti je bilo treba, da so se vse naloge opravljale ob fizični prisotnosti minimalnega števila uslužbencev;
- prednost pri opravljanju dela na daljavo so imele rizične skupine oseb (starejši, kronično bolni, noseče ženske in osebe z oslabljenim imunskim sistemom);
- upoštevati je bilo treba delovni raspored posameznih odborov in v primeru dovoljenja njihovih predsednikov so lahko vsi zaposleni v odboru delali na daljavo v istem času;
- če je le mogoče, je bil vsak uslužbenec prisoten na delovnem mestu en dan v tednu.

Delo na daljavo je bilo v *Riigikoguju* možno že od 2013, vendar se do leta 2020 ni velikokrat opravljalo. Zaradi velikega povečanja primerov dela na daljavo med epidemijo pa je generalni sekretar v septembru sprejel spremembe internih pravil, ki so se povečini nanašale na fleksibilno organiziranje delovnega časa in delo na daljavo. Med drugim se je dodala obveznost, da se mora pri načrtovanju takega dela vedno zagotoviti nemoteno delo organizacijske enote in parlamenta v celoti. Druge aktivnosti (npr. seje) zaradi dela na daljavo ne smejo biti ovirane. Še naprej je parlament na stališču, da se uslužbencem v zvezi z delom na daljavo ne izplačujejo nobena nadomestila. Dodana pa je obveznost za vsakega uslužbenca, da mora storiti vse za to, da ustvari varno okolje za svoje delovno mesto na daljavo. Ob odobritvi dela na daljavo mora delodajalec upoštevati, da se mora to delo opravljati varno in da mora posamezni uslužbenec izpolnjevati zahteve glede zdravja in varnosti na delovnem mestu. Ne more pa tega neposredno preveriti, zato je odgovornost na samem uslužbencu, ki mora poskrbeti za prilagoditev stola in ekrana, redno prekinjanje dela zaradi raztegovanja in odpočivanja oči, zagotovitev primerne svetlobe itd.

2.5 Finska

V finskem parlamentu (*Eduskunta*) so interna pravila že pred aktualno epidemijo omogočala delo na daljavo javnih uslužbencev. O ureditvi delovnega časa in dela na daljavo obstajajo pisne smernice, kjer je poudarjena enaka obravnava zaposlenih.⁷ Vse naloge sicer niso primerne za delo na daljavo, je pa takšno delo možno npr. v raziskovalni službi. V tej državi se sicer v običajnih razmerah približno 25 % uslužbencev v celotni javni upravi odloči za možnost dela na daljavo (glej Žagar).

Delo na daljavo ni pravica javnih uslužbencev. Gre za njihovo prostovoljno odločitev, vendar pa je v času epidemije covid-19 taka oblika dela obvezna.

⁷ Smernice za opravljanje dela na daljavo je izdal direktor parlamentarne uprave in so objavljene na internetu.

Če gre za redno delo na daljavo, mora biti sklenjena pisna pogodba. Za redno delo na daljavo gre v primeru, če se opravlja vsak teden ali vsak mesec ali pa če gre za obdobje več kot treh delovnih dni, v katerih se delo opravlja na daljavo. Pogodbo podpišejo uslužbenec, njegov neposredno nadrejeni in predstavnik kadrovske službe. V času epidemije je bila ta pogodba nadomeščena z upravno odredbo.

Delo na daljavo je v načelu primerno za dela, ki niso vezana na določen kraj in ne zahtevajo fizične prisotnosti. Določitev števila dni na daljavo in tega, kateri dnevi so to, se vnaprej uskladi z vodstvom. Pri tem se upošteva tudi vsebina in narava dela. Delovne dolžnosti morajo biti jasne, uslužbenec jih mora izpolnjevati samostojno in predpostavljeni mora imeti možnost ocenjevanja.

V finskem parlamentu niso določili maksimalnega števila dni dela na daljavo oziroma minimalnega števila dni prisotnosti v službi. Pred epidemijo se je delo na daljavo navadno opravljalo po en dan na teden.

Parlament za delo na daljavo zagotavlja službeni prenosni računalnik in prenosni telefon. Uslužbenec je odgovoren za zagotovitev ustreznih telekomunikacijskih povezav na svoji oddaljeni lokaciji. Lahko uporablja tudi komunikacijsko povezavo s pomočjo prenosnega telefona, ki mu ga zagotovi parlament.

Uslužbenec ne dobiva nadomestila za uporabo sredstev na domu, za prehrano ipd. Vendar pa lahko v primeru, če gre za redno opravljanje dela na daljavo, uveljavlja davčno olajšavo, ki je osnovana na uporabi njegovih prostorov in nakupu življenjskih potrebščin, ki jih porabi med delom.

Pri delu na daljavo se ure rednega dela določajo prek kolektivnega pogajanja. Na ta način znaša delovna obveznost uslužbenca na dan dela na daljavo 7 ur in 15 minut. Po pravilu se nadure v okviru dela na daljavo ne opravljajo.

Od marca 2020 so vsi parlamentarni uslužbenci, katerih naloge to dopuščajo, opravljali samo delo na daljavo, če pa je bilo to potrebno, so občasno delali tudi v parlamentarni zgradbi. Delo na daljavo je bilo torej, kot je že zgoraj navedeno, obvezno. Sindikati v zvezi s tem niso bili pozvani k podaji mnenja.

Za obdobje po prenehanju epidemije se bodo obstoječe smernice za opravljanje dela na daljavo po potrebi dopolnile na podlagi preverjanja izkušenj uslužbencev s to obliko dela, ki bo zelo verjetno izvedeno v bližnji prihodnosti.

2.6 Francija

Za običajne uslužbenke spodnjega doma parlamenta je delo na daljavo predvideno že od leta 2001, in sicer v izvedbenih aktih parlamentarnega poslovnika (*Règlement de l'Assemblée nationale*). Za pogodbene uslužbenke velja možnost opravljanja dela na daljavo od decembra 2019, ko je odločitev o tem sprejel Kolegij kvestorjev (*Collège des Questeurs*).⁸

Delo na daljavo odredajo predstojniki (direktorji) notranjih organizacijskih enot po splošnem pooblastilu kvestorjev; slednji tudi podpišejo ustrezne odredbe. Predloge za opravljanje dela na daljavo obravnavajo posamezni predstojniki, ki morajo pri odločanju upoštevati mnenje oz.

⁸ Sestavljajo ga trije poslanci (v senatu so to senatorji), ki se izvolijo na začetku vsakega mandata in skrbijo za zadeve upravljanja posamezne parlamentarne zbornice (proračun, personalne zadeve, namestitve, materialna sredstva) (Fiche de synthèse n°21 : Les questeurs, spletna stran).

nasvet direktorja oddelka za informacijski sistem. Ni treba, da je predlog uslužbenca za opravljanje dela na daljavo posebej obrazložen, mora pa biti v skladu s potrebami službe, torej ne gre za pravico uslužbenca. Posamezni predstojnik lahko odredi opravljanje dela na daljavo v manjšem obsegu, kot to predlaga javni oziroma pogodbeni uslužbenec.

Vsak uslužbenec, ki opravlja delo na daljavo, mora biti v normalnih okoliščinah prisoten na delovnem mestu vsaj dva dni na teden.

Uprava *Assemblée nationale* zagotavlja ustrezno opremo za opravljanje dela na daljavo vsakemu javnemu ali pogodbenemu uslužbencu, ki te opreme še nima.

Poleg stroškov zavarovanja in vzdrževanja delovne postaje za delo na daljavo uprava spodnjega doma krije vse stroške komuniciranja in prijavljanja, ki bremenijo uslužbenca, razen če niso ti stroški že tako ali tako vključeni v naročnino za neomejeni dostop do interneta ali za telefonske storitve posameznega uslužbenca.

Dnevi prisotnosti na delovnem mestu posameznega uslužbenca, ki opravlja delo na daljavo, se določijo v dogovoru s predstojnikom oddelka in se lahko spreminjajo glede na delovne potrebe v oddelku.

V *Assemblée nationale* nimajo posebnih navodil ali kakega drugega dokumenta o dobrih praksah za opravljanje dela na daljavo.

Od 10. marca 2020 dalje so bili parlamentarni uslužbenci, katerih narava dela je to omogočala, pozvani k opravljanju dela na daljavo. S tem v zvezi je bilo zagotovljeno usposabljanje na daljavo (telesna drža, upravljanje s časom itd.). Je pa uprava parlamenta zagotovila kontinuirano prisotnost tistih uslužbencev, ki so neobhodno potrebni za izvajanje nekaterih bistvenih del (zakonodajno delo, delovanje informacijskega sistema, nadzor, obračunavanje plač, plačevanje računov, zadeve v zvezi s socialno varnostjo itd.).

Sindikati k sodelovanju pri uvajanju povečanega dela na daljavo niso bili formalno povabljeni, so pa vprašanja v zvezi z upravljanjem trenutne epidemiološke krize redno obravnavana v okviru parlamentarnega Odbora za zdravje oziroma higieno in varnost pri delu ter delovne pogoje (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT*).⁹

Med epidemiološko krizo v letu 2020 so bili parlamentarni uslužbenci avtomatično soočeni z dejstvom, da bodo delali na daljavo, pri čemer ni bilo posebnega pravnega okvira, niso pa tudi bili pripravljene na tako obliko dela, kar je lahko nekaterim povzročalo določene težave. Tudi vodstvo ni imelo nobenega usposabljanja ali izkušenj s tem v zvezi. Sindikati so želeli, da se ustanovi delovna skupina za izboljšanje pogojev za opravljanje dela na daljavo (prilagajanje na upravljanje delovnega procesa, ki poteka na daljavo, pravica do prekinitve, boj zoper psihosocialna tveganja itd.).

Obenem pa je vodstvo spodnjega doma naklonjeno temu, da na podlagi izkušenj iz aktualne krize ustvari pravni okvir, s katerim se bodo določili pogoji za odrejanje dela v nujnih primerih. Povečala naj bi se tudi fleksibilnost dela na daljavo ob ohranjanju povezanosti delovnih okolij. Občasno naj bi tudi ponovno preverjali predloge za opravljanje dela na daljavo, pri čemer je zlasti pomembno, če in kako se posamezni uslužbenec prilagaja na nove delovne pogoje.

⁹ Ne gre za parlamentarno delovno telo, pač pa je to posebna oblika organiziranja, ki je v Franciji prisotna v vseh delovnih okoljih z najmanj 50 zaposlenimi in obravnava vprašanja, povezana z zdravjem, higieno in varnostjo pri delu ter delovnimi pogoji na splošno. V kratkem naj bi se nadomestila s Socialnim in gospodarskim odborom (*Droit travail France*, spletna stran).

Zaradi vztrajanja epidemiološke krize lahko vodstvo (podatki so za september 2020) odreja največ po dva delovna dneva za delo na daljavo tistim uslužbencem, ki to želijo, še posebej tistim z daljšo potjo do službe ali pa če delajo v pisarnah z več sodelavci. Ta praksa pa je decentralizirana in brez posebne pravne podlage.

Veliko uslužbencev si tudi po prenehanju trenutne krize želi delati od doma, in to vsaj po en dan na teden. Poraslo je tudi število predlogov za odobritev dela na daljavo. Zastavlja pa se vprašanje, kako uravnovesiti to željo z učinkovitostjo upravljanja parlamenta.

2.7 Nemčija

2.7.1 Zvezni svet (*Bundesrat*)

Sekretariat *Bundesrata* razlikuje med delom na daljavo in mobilnim delom. Delo na daljavo pomeni, da sekretariat zagotovi celotno infrastrukturo za opravljanje dela (računalnik, internetno povezavo, telefonski aparat itd.). Uslužbenci, ki opravljajo mobilno delo, pa prejmejo samo službeni prenosni računalnik in morajo sami poskrbeti za to, da se prenosni računalnik poveže v svetovni splet. Za obe vrsti opravljanja oddaljenega dela obstajajo posebna interna pravila.

Uslužbenci lahko zaprosijo za opravljanje dela na daljavo, vendar pa so sredstva omejena. Prvenstveno se upoštevajo uslužbenci z večjimi potrebami po tovrstnem delu, in to zaradi npr. skrbi za majhne otroke ali starejše osebe.

Količina dela na daljavo se določi glede na vsak posamezni primer posebej, mobilno delo pa lahko traja največ 12 delovnih dni na leto.

V zvezi z delom na daljavo in mobilnim delom se nadomestila ne izplačujejo.

Interna pravila določajo, da se za delo in daljavo oz. mobilno delo ne priznavajo in izplačujejo nadure. Uslužbenci jih sploh ne smejo opravljati. Se pa nadure priznajo, če predpostavljeni izrecno zahteva, da se opravijo. Sekretariat je tako za čas epidemije odločil, da se nadure priznajo vsem uslužbencem, ki jih opravijo.

V času epidemije so bila interna pravila prilagojena razmeram in je bilo delo na daljavo dovoljeno vsem uslužbencem, če je to le bilo mogoče. Za mobilno delo ni več veljala omejitev 12 dni letno. Vsaka organizacijska enota je morala jasno določiti, kateri uslužbenci morajo biti prisotni na delovnem mestu in tam varno ter zanesljivo opravljati delovne naloge. Ni bilo tudi posebnih omejitev glede razporeditve delovnega časa; vsak uslužbenec je lahko prosto pričel z delom, si vzel premor in delo zaključil takrat, ko je bil delovni čas izpolnjen.

Obseg dela na daljavo in mobilnega dela se bosta v prihodnosti verjetno povečala.

2.7.2 Zvezni parlament (*Bundestag*)

V zvezi z opravljanjem dela izven delovnega mesta oziroma na daljavo v *Bundestagu* nimajo posebne kolektivne pogodbe. Obstajata dva modela: mobilno delo (*Mobiles Arbeiten*)¹⁰ in tako imenovani dnevi fleksibilnosti (*Flexibilisierungstage*). V primeru mobilnega dela mora biti prošnja dobro utemeljena. Prosilci morajo biti osebno in poklicno kompetentni. Dnevi fleksibilnosti pa so še v fazi preizkušanja. V zvezi z njihovo zagotovitvijo se načrtuje sprejem

¹⁰ Glede na prikazane podatke predstavlja mobilno delo v vsakem od obeh nemških domov parlamenta, kljub enakemu imenu, drugačno obliko dela izven delovnega mesta.

posebne kolektivne pogodbe. Ideja je ta, da bi za omejeno število dni uslužbencem omogočili delo izven njihovega delovnega mesta, pod natančno določenimi pogoji in neodvisno od ureditve mobilnega dela.

V primeru mobilnega dela mora biti vsaj ena tretjina tedenske delovne obveznosti posameznega uslužbenca opravljena na njegovem delovnem mestu. Razporeditev delovnega časa se mora izravnati v obdobju do štirih tednov, pri čemer mora uslužbenec vsaj en dan vsak teden opravljati delo na svojem delovnem mestu. Razporeditev delovnega časa je odvisna od potreb dela. Dnevni delovni čas ne sme biti krajši od štirih ur.

Projekt »dnevi fleksibilnosti«, ki se je začel v letu 2019, nadomešča mobilno delo z možnostjo dela izven delovnega mesta največ 12 dni na leto, če za to obstajajo razlogi in ni ovir v zvezi z delovnim procesom.

Uslužbenci, ki opravljajo mobilno delo, prejmejo službeni prenosni računalnik. V primeru potreb se posameznemu uslužbencu zagotovi dodatna programska ali strojna oprema (npr. tiskalnik). Na dodatno prošnjo pa lahko uslužbenci prejmejo še priklopno postajo (*docking station*), ekran, tipkovnico in miško.

Uslužbenci morajo zagotoviti internetno povezavo in nositi vse zadevne stroške, tudi stroške vzdrževanja in popravil. Če gre za opremo v službeni lasti, popravilo izvede *Bundestag* oz. ustreznih zunanjih izvajalcev v parlamentarnih prostorih.

Delovni čas oziroma ure dela izven službenih prostorov se na splošno določijo v pisni obliki med uslužbencem in kadrovske službo, pri tem pa se upošteva mnenje vodstva posamezne organizacijske enote.

Od 17. marca 2020 so bili uslužbenci *Bundestaga* pozvani, da ostanejo doma, če je le narava njihovega dela to dopuščala. Z namenom omogočanja uslužbencem dela izven službenih prostorov so jim bili razdeljeni dodatni varnostni ključi (*security tokens*) in t. i. »COVID prenosniki«. Za zagotavljanje delovanja bistvenih funkcij je parlamentarna uprava zagotovila prisotnost nekaterih uslužbencev na delovnem mestu.

Predstavniki uslužbencev so bili informirani o ukrepih vodstva.

V *Bundestagu* obstaja naraščajoče povpraševanje po mobilnem delu. Izdaje posebnih pravil s tem v zvezi parlament ne načrtuje. Bila pa je ustanovljena delovna skupina za proučitev nadaljnjih možnosti za fleksibilne oblike dela, z namenom prizadevanja za izboljšanje pogojev za fleksibilno delo glede časa in kraja opravljanja takega dela.

2.8 Norveška

Interna pravila norveškega parlamenta (*Stortinget*) urejajo delo na daljavo in se ne razlikujejo bistveno od pravil, ki veljajo za večino služb v državi. Obstaja poseben zakon o delovnem okolju (*Working Environment Act*), ki ureja delovno okolje, ure opravljanja dela, zaščito delavcev ipd. V tem zakonu je določeno, da mora biti delovno okolje določeno v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec in zaposleni se lahko na pobudo ene ali druge strani dogovorita, da se bo delo opravljal izven prostorov delodajalca. V nujnih primerih, kot je trenutna epidemiološka kriza, pa lahko delodajalec tudi brez posebnega dogovora odredi zaposlenemu, da dela od doma oziroma na daljavo.

Pred epidemijo je bilo treba za vsako delo od doma pridobiti dovoljenje predstojnika oddelka. Navadno so bila taka dovoljenja izdana za en dan ali večjemu za nekaj dni naenkrat, če je

imel zaposleni kak poseben razlog (npr. opravila v zvezi s servisiranjem na domu, negovanje bolnih otrok ipd.). Delo na daljavo torej ni bila pravica.

Vsi parlamentarni uslužbenci imajo na svojem delovnem mestu službene prenosne računalnike, s katerimi lahko delajo tudi od doma, skoraj vsi pa imajo tudi dostop do interneta. Če posamezni uslužbenci potrebujejo dodatno opremo, jim jo lahko preskrbi parlamentarni oddelek za informacijsko tehnologijo.

Parlament svojim uslužbencem v zvezi z delom na daljavo ne izplačuje nobenih nadomestil.

Kdaj točno se bo opravljalo delo, ni določeno, se pa v okviru parlamentarnega intraneta avtomatično beležijo začetek in konec delovnega časa ter ure opravljanega dela.

Služba za zdravje pri delu je na intranetu izdala priporočila glede ustrezne opreme delovnega prostora (vrsta in višina stola ter mize, položaj pri sedenju itd.) za preprečevanje težav z rameni, hrbtom ipd. Navedena služba tudi svetuje v posameznih primerih.

Z 12. marcem 2020 so bili vsi uslužbenci, ki so imeli to možnost, pozvani k delu od doma. Ni pa šlo za popolno prepoved prihajanja na delo. Zlasti osebje s specifičnimi zadolžitvami in tisti uslužbenci, ki so morali biti navzoči na sejah, so lahko vseeno prihajali na delo.

Predstavniki sindikatov so bili vključeni v aktivnosti parlamenta glede določanja dela na daljavo.

Glede na to da ima sedaj veliko uslužbencev delovno mesto tako v službi kot doma, so dobili možnost, da domov odnesejo dodatne priklopne postaje in ekrane. Na ta način vsak uslužbenec enostavno prenaša prenosni računalnik iz službe domov in nazaj ter ima na obeh mestih zagotovljen dodaten ekran.

2.9 Portugalska

V portugalskem parlamentu nimajo posebnega pravilnika o delu na daljavo, čeprav je bilo dejansko uvedeno zaradi epidemije in kljub temu da interni pravilnik o delovnem času že nekaj časa predvideva možnost njegove izdaje. Ta oblika dela je bila torej načrtovana že pred časom, vendar je šele aktualna kriza povzročila njeno dejansko uveljavitev.

Obstaja poseben sistem, po katerem je vsak oddelek v parlamentu razdeljen na dve skupini uslužbencev: Skupina A in skupina B. Ti dve skupini se tedensko izmenjujeta, kar pomeni, da nekateri člani prve skupine en teden delajo v službi (so torej dežurni), naslednji teden pa vsi člani te iste skupine delajo na daljavo. Dogovorjeno je, da v celotnem parlamentu delo na delovnem mestu opravlja 25 % uslužbencev iz skupine, ki je na vrsti za delo v parlamentu. Če posamezni oddelek potrebuje več uslužbencev na delovnem mestu, kot jih je v dežurni skupini, mora najprej preveriti, ali je možno pritegniti k delu uslužbenca iz dežurne skupine v drugih oddelkih v istem direktoratu, če pa jih od tam ni možno pridobiti, se lahko uporabi uslužbenca iz druge skupine (ki ni dežurna). Ta odločitev je v rokah generalnega sekretarja.

Parlament se trudi zagotoviti vsem uslužbencem, ki delajo na daljavo, primerno opremo, če je morda sami še nimajo.

Med ukrepi, ki jih je parlament sprejel v zvezi z epidemijo, je tudi odločitev o tem, da se uslužbencem za dneve dela na daljavo dejansko ne prekine izplačevanje dodatka za prehrano, s čimer se nekako kompenzirajo stroški za elektriko in telekomunikacije. Ne gre za nadomestilo za prehrano, pač pa je to dodatek za delo na daljavo v enakem znesku.

Med trajanjem dela na daljavo mora biti uslužbenec stalno dosegljiv.

V času epidemije v letu 2020 se je v parlamentu delo na daljavo uvajalo postopoma od marca dalje. Obvezno je za vse uslužbence, ki lahko delajo na daljavo in katerih prisotnost na delovnem mestu ni nujna.

Predstavniki uslužbencev in sindikati so spremljali uveljavitev ukrepov na tem področju.

Za čas po končanju epidemije je v pripravi notranji pravilnik za splošno ureditev dela na daljavo, vendar po dosegljivih podatkih še ni bil sprejet.

2.10 Španija

2.10.1 Spodnji dom (*Congreso de los Diputados*)

V spodnjem domu španskega parlamenta nimajo posebnih pravil za opravljanje dela na daljavo. Vsak direktorat Generalnega sekretariata ga dovoljuje in obravnava posebej.

Parlament uslužbencem ne zagotavlja potrebne opreme za delo na daljavo. Ravno tako se s tem v zvezi ne izplačujejo nobena nadomestila.

Vsak direktorat ima posebna pravila glede določitve dni dela na daljavo in razporeditve delovnih ur.

V času epidemije leta 2020 so uslužbenci spodnjega doma opravljali delo na domu. Ko je vlada razglasila izredne razmere, je Direktorat za interne zadeve in človeške vire sklenil, da se morajo vse aktivnosti, ki niso neposredno vezane na prostore parlamenta, obvezno opravljati v obliki dela na daljavo. Samo nekatere osnovne službe, ki so bile nujne za izvajanje nadzorne funkcije, so opravljale delo v prostorih parlamenta, vendar vedno samo najkrajši potreben čas in z rednim izmenjavanjem dežurnih uslužbencev. Vsak direktorat je posebej določal take potrebe in zahteve.

V zvezi s trenutnimi razmerami je bila v Španiji septembra letos sprejeta kraljeva uredba z zakonsko močjo,¹¹ ki obravnava nujne ukrepe v zvezi z delom na daljavo v javni upravi in človeškimi viri v državnem zdravstvenem sistemu za soočanje s krizo, ki jo je povzročila epidemija covid-19. Ta akt spreminja 47. člen Zakona o osnovnem statusu javnega uslužbenca (*Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*), s čemer se je ustvaril splošen pravni okvir za uvedbo dela na daljavo v vsaki organizacijski enoti javne uprave, kjer naj bi se ta pravila potem še razdelala z notranjimi pravili.

Najverjetneje bo delo na daljavo v parlamentu v kratkem normativno urejeno, saj je poleg sprejete navedene kraljeve uredbe tudi čedalje večje povpraševanje po taki obliki dela s strani uslužbencev, v določenih nujnih okoliščinah, kot je denimo trenutna epidemija, pa je tudi nujno treba imeti določena jasna pravila. Po podatkih, pridobljenih na podlagi izvedene ankete med uslužbenci obeh domov parlamenta, jih je več kot 70 % naklonjenih povečanju števila ur dela, opravljenega na daljavo. Parlament že načrtuje konkretne korake glede delovne fleksibilnosti, dela na daljavo ter organizacije dežurstva v izrednih razmerah.

¹¹ *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.*

2.10.2 Senat

Tudi v zgornjem domu španskega parlamenta notranja pravila o organizaciji delovnega časa ne predvidevajo možnosti opravljanja dela uslužbencev na daljavo. V luči aktualne epidemiološke krize pa je generalni sekretar izdal različne akte z organizacijskimi ukrepi, s pomočjo katerih se je del delovne obveznosti uslužbencev začel opravljati na daljavo.

Vsak uslužbenec, ki je v rednem delovnem razmerju ali zaposlen po pogodbi in dela na daljavo, mora biti prisoten na delovnem mestu najmanj tri dni na teden, v primeru družinskih razlogov pa ta obveznost traja dva dni.

Senat zagotavlja vsem tistim uslužbencem v rednem delovnem razmerju in zaposlenim po pogodbi, ki delajo na daljavo, potrebna sredstva za opravljanje dela na daljavo, če sami teh sredstev nimajo. Izplačevanje nadomestil v tem trenutku ni predvideno.

Od 10. marca 2020 so bili zaposleni, katerih narava dela je to dopuščala, pozvani k opravljanju dela na daljavo. Zagotovili so se tečaji na daljavo (o upravljanju časa, o obvladovanju stresa ipd.). Vodstvo senata je obenem zagotovilo prisotnost na delovnem mestu za zagotavljanje delovanja najpomembnejših funkcij.

Sindikalne organizacije so bile formalno pozvane k podaji mnenja o sprejetih ukrepih vodstva senata glede obvladovanja epidemiološke krize.

Tako uslužbenci kot vodstvo senata so se morali prilagoditi spremenjenim razmeram. Delo na daljavo je potekalo brez posebne pravne podlage in brez tovrstnih izkušenj ter je glede na okoliščine za marsikoga lahko predstavljalo tudi določeno težavo.

Vodstvo senata je naklonjeno temu, da razvije ustrezen pravni okvir za opravljanje dela na daljavo. Pri tem naj bi se določili pogoji za odreditev dela na daljavo v nujnih primerih, olajšalo naj bi se opravljanje te oblike dela ob zagotavljanju medsebojne povezanosti delovnih ekip, občasno naj bi se preverjali predlogi za opravljanje dela, pri čemer naj bi se upoštevala stopnja prilagoditve posameznega zaposlenega na nove delovne pogoje, itd.

2.11 Švedska

Načeloma se v najožji upravi *Riksdaga* delo na daljavo ne opravlja, osebje pa se lahko z vodji oddelkov dogovori za občasno opravljanje take oblike dela.

Švedski parlament ni določil obveznega minimalnega števila dni obvezne prisotnosti na delovnem mestu oziroma maksimalnega dovoljenega števila dni dela na daljavo.

Vsi uslužbenci imajo prenosne računalnike, zaradi česar ne potrebujejo posebne dodatne opreme za delo na daljavo. Izplačevanje nadomestil ni predvideno.

Večina parlamentarnih uslužbencev dela s fleksibilnim delovnim časom, v okvir katerega spada tudi za delo na daljavo, razen če se v posameznih primerih odloči kako drugače.

Posebnih objavljenih smernic ali navodil o dobrih praksah za delo na daljavo v švedskem parlamentu nimajo. So pa vsi uslužbenci, ki opravljajo delo na tak način, s strani parlamenta pozvani, da si doma zagotovijo dobro delovno okolje, da si določijo cilje in sestavijo dnevne načrte. Ravno tako morajo svoje sodelavce obvestiti, na kakšen način so dosegljivi (klepetalnica, elektronska pošta, telefon), ter zagotoviti komuniciranje s sodelavci in vodji oddelkov.

Kljub nekoliko drugačnemu pristopu te države k boju s koronavirusom je tudi v švedskem parlamentu večina uslužbencev v času epidemije leta 2020 delala na daljavo, razen nekaterih uslužbencev, ki so morali biti zaradi narave svojega dela na delovnih mestih. Uprava parlamenta namreč sledi priporočilom pristojne državne agencije za javno zdravje, da naj vsakdo, ki ima možnost, dela na daljavo. Vodstvo parlamenta glede dela na daljavo sodeluje tudi s sindikati.

Obstajajo razprave o tem, kako bo potekalo delo v parlamentu po koncu epidemije. Delo na daljavo se je zelo obneslo in se bo najverjetneje še nadalje opravljalo kot alternativa običajnemu delu. Se pa v parlamentu zavedajo dejstva, da se je treba srečevati tudi fizično, na sestankih in podobno, zato bo zagotovo imel prednost nek mešan sistem.

2.12 Združeno kraljestvo

2.12.1 Poslanska zbornica (*House of Commons*)

Vsi uslužbenci, ki neprekinjeno opravljajo službo 26 tednov, imajo pravico predlagati fleksibilno opravljanje dela in njihov predstojnik mora njihove predloge obravnavati resno. V okvir fleksibilnega opravljanja dela spadata mdr. sprememba tedenske delovne obveznosti in delna oz. celotna sprememba kraja opravljanja dela. Pred epidemiološko krizo je uslužbenec na podlagi bodisi formaliziranega bodisi *ad hoc* dogovora s predpostavljenim odnesel vse svoje delo ali samo določeni del na svoj dom, kjer je potem to delo tudi dejansko opravljal. Obstaja tudi manjši del uslužbencev, ki so zaposleni kot oddaljeni delavci in imajo o tem sklenjene posebne pogodbe.

Maksimalnega števila dela na daljavo oziroma minimalnega števila dni prisotnosti na delovnem mestu v britanski poslanski zbornici niso določili.

Poslanska zbornica preskrbi potrebno opremo za opravljanje dela na daljavo (računalnik, orodja za komunikacijo).

Uslužbenci lahko uveljavljajo davčno olajšavo iz naslova amortizacije in stroškov v zvezi z delom na daljavo. Na splošno delodajalec uslužbencu ne krije nobenih stroškov. Posebni dogovori se lahko sklenejo le z osebjem, ki potrebuje znatne prilagoditve domačega delovnega okolja zaradi invalidnosti ali drugih okoliščin. Zaradi aktualne epidemiološke krize pa so uslužbenci, ki delajo na daljavo, upravičeni do nadomestila v višini do 200 GBP.¹² Ta znesek se lahko porabi za nakup strojne ali programske opreme (npr. programsko orodje za prepoznavo glasu ali velik ekran) ali pa za ergonomske prilagoditve (stoli, mize).

Čas opravljanja dela se določi v posebnem formalnem dogovoru med uslužbencem in vodstvom. Vodstveni delavci morajo upoštevati, da se v primeru, če uslužbenci delajo tri ali več dni od doma oziroma na daljavo, dom šteje kot primarno delovno mesto in mora biti zaradi tega v skladu s smernicami s področja varnosti in zdravja pri delu.

Predlogi za opravljanje dela od doma oz. na daljavo morajo biti podani na posebnem obrazcu za fleksibilno delo (*Flexible Working application form*). Če gre zgolj za enkratno ali priložnostno delo na domu, pa je dovolj tudi ustni dogovor med uslužbencem in njegovim nadrejenim.

V poslanski zbornici so dostopna navodila za pravilno uporabo opreme za delo na daljavo.

¹² Britanski funt (GBP); 1 EUR je 0,90795 GBP po tečajnici Banke Slovenije za dan 15. 12. 2020.

Tudi v Združenem kraljestvu so oblasti glede na epidemiološke razmere pozvale vse zaposlene, da delajo od doma, če je to le mogoče. S tem v zvezi so bile izdane nacionalne smernice. Med možnimi izjemami glede prepovedi zapuščanja domov, ki jo je ministrski predsednik razglasil 23. marca 2020, je tudi potovanje na delo ali z dela, vendar samo v primeru, če to delo nikakor ne more biti opravljeno od doma. Kasneje se je ta prepoved spreminjala in občasno tudi omilila, še vedno pa so bili vsi uslužbenci, ki lahko delajo na daljavo, pozvani k temu, da se dejansko poslužujejo te oblike dela.

Nacionalne smernice glede dela od doma oziroma na daljavo so bile v poslanski zbornici upoštevane brez predhodnega posvetovanja z drugimi deležniki, kljub temu pa so potekala posvetovanja med vodstvom in sindikati o izvajanju smernic in njihovem vplivu na različne kategorije zaposlenih.

Vodstvo poslanske zbornice v letošnjem letu razmišlja o nadaljnji upravičenosti splošne predpostavke, da bi morali vsi uslužbenci delati v prostorih parlamenta. Anketa v prvi polovici leta je pokazala, da je bilo med uslužbenci, ki so delali na daljavo, zaznati veliko naklonjenosti do večje fleksibilnosti dela v prihodnje. V jeseni so opravili še eno anketo s tem v zvezi, vendar njeni rezultati po naših podatkih niso dostopni.

2.12.2 Lordska zbornica (*House of Lords*)

Uslužbenci lordske zbornice so že pred letošnjo epidemiološko krizo imeli možnost predlagati katero od fleksibilnih oblik dela, kamor spada tudi občasno delo od doma. Poleg formalnih predlogov pa za občasno delo od doma oz. na daljavo obstajajo še sproti neformalni dogovori z vodstvom. Tudi uslužbenci lordske zbornice imajo po predpisih pravico predlagati fleksibilno opravljanje dela, če neprekinjeno opravljajo službo 26 tednov.

Minimalno število dni prisotnosti na delu oziroma maksimalno število dni dela na daljavo ni določeno; od primera do primera se tako delo opravlja glede na delovne potrebe.

Vsi uslužbenci, ne glede na kraj opravljanja dela, prejmejo službeni prenosni računalnik in garnituro slušalk. Kakih nadomestil s strani parlamenta pa ne prejemajo.

Čas opravljanja dela od doma oziroma na daljavo je v vsakem primeru posebej dogovorjen med uslužbencem, njegovim nadrejenim in kadrovske službo.

Intranetna stran lordske zbornice vsebuje precejšnje število uporabnih napotkov v zvezi z delom na daljavo (dostopanje do vseh parlamentarnih baz, povezovanje s tiskalnikom, navodila za informacijsko varnost, dostopanje do parlamentarne elektronske pošte s pomočjo namestitve programske opreme *Outlook* ipd.).

Med epidemijo v letu 2020 so bili vsi uslužbenci, ki so imeli to možnost, pozvani k delu od doma oz. na daljavo. V prvi polovici leta je bilo zanje tako delo glede na razglas ministrskega predsednika obvezno.

III ZAKLJUČEK

Iz primerjalnega pregleda izhaja, da so rešitve glede urejanja dela na daljavo v posameznih parlamentih sicer različne, obstajajo pa tudi določene skupne značilnosti. Predvsem ni bilo zaznati pripomb glede slabše kvalitete dela na daljavo, med samimi uslužbenci pa je opaziti dokajšnjo naklonjenost do opravljanja take oblike dela tudi v prihodnosti, po koncu trenutne krize. Večina prikazanih parlamentarnih domov nima trdnih zahtev glede maksimalnega števila dni dela na daljavo oziroma minimalnega števila dni prisotnosti na delovnem mestu. Parlamenti

uslužbencem povečini pomagajo pri vzpostavitvi ustreznih razmer za delo na daljavo, od razdeljevanja opreme, pomoči pri njeni namestitvi pa vse do plačevanja različnih nadomestil in povračil določenega dela stroškov za potrebno opremo. Glede fleksibilnosti pri delu na daljavo na splošno velja, da je treba biti dosegljiv v času obvezne delovne prisotnosti, torej podobno kot če bi bili uslužbenci na svojem delovnem mestu v prostorih parlamenta.

V naslednji tabeli so strnjeno prikazani nekateri podatki, navedeni v tem besedilu. Nekoliko večji poudarek smo dali rešitvam, ki so trajnejše narave in niso neposredno povezane z epidemijo. V tabeli smo prikazali, če in kako v posameznih parlamentih (domovih) določajo maksimalno število dni dela na daljavo oziroma minimalno število dni prisotnosti na delovnem mestu, nadalje je v njej prikazano, ali parlament zagotavlja sredstva za delo na daljavo in če uslužbencem izplačuje s tem v zvezi nadomestila ter če slednji uživajo kake druge ugodnosti, opisano pa je tudi, kakšna je razporeditev delovnega časa – ali gre za pri tem za fleksibilnost ali pa je treba tudi pri oddaljenem delu biti dosegljiv oz. delati v določenem časovnem razponu.

Tabela 1: Delo na daljavo v posameznih parlamentih

Država/parlamentarni dom	Maksimalno število dni dela na daljavo	Minimalno število dni obvezne prisotnosti	Zagotovljena sredstva s strani parlamenta	Nadomestila oz. ugodnosti	Delovni čas (fiksni ali ne)
Evropski parlament	Okvirno 1 dan v tednu oz. 3 dni do kvote	Ni določeno	Prenosni računalniki oz. VDI varna povezava	Ne, v času epidemije pavšalno nadomestilo	Delo v okviru urnih časovnih razporedov
Avstrija (oba domova)	Največ 50 % delovnega časa na teden	Najmanj 50 % delovnega časa na teden	Prenosni računalnik in telefon ter pisarniški material	Ne	Dosegljivost v času obvezne prisotnosti
Belgija/spodnji dom	2 dni na teden	1 dan na teden morajo biti vsi na delu	Ne	Da, pa še 400 EUR na tri leta za nakup opreme	Dosegljivost v času obvezne prisotnosti
Belgija/senat	2 dni na teden, možne izjeme	Od 29. junija 1 dan na teden, obvezno ob ponedeljskih, petkih in v dnevih sej	Ne	Da, pa še 50 % stroškov za opremo, skupno do 1630 EUR v petih letih	Enako kot na delovnem mestu, lahko se dovolijo manjša odstopanja
Estonija	Ni določeno	Ni določeno, če mogoče, 1 dan na teden	Ev. prenosni računalnik, pomoč pri vzpostavitvi postaje	Ne	Ni pravil, zagotoviti je treba nemoteno delo
Finska	Ni določeno, pred epidemijo 1 dan/teden	Ni določeno	Prenosni računalnik in telefon	Ne, možna pa je davčna olajšava	Kolektivno pogajanje, 7:15 ur na dan, ni nadur
Francija	2 dni na teden v septembru 2020	2 dni na teden	Da, če še nima opreme	Da, zavarovanja, naročnine	Ni podatkov glede fiksnosti
Nemčija/Bundesrat	Mobilno delo največ 12 dni na	Ni določeno	Delo na daljavo: vsa oprema,	Ne	Ni nadur, razen v času epidemije, ko

Država/parlamentarni dom	Maksimalno število dni dela na daljavo	Minimalno število dni obvezne prisotnosti	Zagotovljena sredstva s strani parlamenta	Nadomestila oz. ugodnosti	Delovni čas (fiksni ali ne)
	leto, v času epidemije ni omejitve		mobilno delo pa samo prenosni računalnik		je tudi prosta razporeditev delovnega časa
Nemčija/Bundestag	Ni določeno, dnevi fleksibilnost i največ 12 dni na leto	1/3 tedenske obveznosti/ min. 1 dan na teden, izravnava	Mobilno delo – prenosni računalnik, po potrebi še vsa druga oprema	Ne	Pisni dogovor, ni podatkov glede fiksnosti
Norveška	Ni določeno, navadno nekaj dni naenkrat	Ni določeno	Vsi imajo prenosnike, po potrebi dodatna oprema (npr. ekran)	Ne	Ni podatkov, avtomatično beleženje delovnega časa
Portugalska	Dve skupini, rotacija na en teden	Dve skupini, rotacija na en teden	Da, tistim, ki še nimajo ustrezne opreme	Nadomestilo za delo na daljavo, enak znesek kot za prehrano	Stalna dosegljivost v času dela na daljavo
Slovenija	Ni določeno ¹³	Ni določeno	Določeno število namiznih računalnikov	Da, kriterije določi generalni sekretar	Dosegljivost v času obvezne prisotnosti
Španija/spodnji dom	Ni določeno, vsak direktorat posebej	Ni določeno, vsak direktorat posebej	Ne	Ne	Vsak direktorat ima svoja pravila
Španija/senat	2 dni na teden oz. 3 dni zaradi družinskih razlogov	3 dni na teden oz. 2 dni zaradi družinskih razlogov	Da, v primeru potrebe	Ne	Ni podatkov, po dogovoru
Švedska	Ni določeno	Ni določeno	Vsi uslužbenci imajo prenosne računalnike	Ne	Dosegljivost, obvestiti sodelavce o možnostih komuniciranja
Združeno kraljestvo/spodnji dom	Ni določeno	Ni določeno	Da	Davčne olajšave, med epidemijo nadomestilo v višini do 200 GBP	Po dogovoru z vodstvom
Združeno kraljestvo/Lordska zbornica	Ni določeno	Ni določeno	Da, službeni prenosni računalnik in	Ne	Po dogovoru z vodstvom

¹³ Z izjemo občasnega opravljanja dela na domu v skladu s četrtem odstavkom 5. člena Pravilnika o opravljanju dela na domu za javne uslužbence Državnega zbora, ko se lahko v utemeljenih primerih zaradi objektivnih ali osebnih okoliščin delo na domu odobri za največ dva delovna dneva na mesec, skupaj pa lahko traja največ šest delovnih dni na leto.

Država/parlamentarni dom	Maksimalno število dni dela na daljavo	Minimalno število dni obvezne prisotnosti	Zagotovljena sredstva s strani parlamenta	Nadomestila oz. ugodnosti	Delovni čas (fiksni ali ne)
			garnitura slušalk		in kadrovska skužbo

Vir: Odgovori na zaprosilo ECPRD 4518 in drugi viri s seznama na koncu naloge.

Ne samo v evropskih, pač pa tudi v drugih parlamentih po svetu se soočajo z epidemiološko krizo in uveljavljajo različne rešitve za prilagoditev dela v spremenjenih razmerah.

Iz zapisa videokonference, ki jo je pripravila Raziskovalna služba Evropskega parlamenta (EPRS) 12. in 13. novembra 2020 in na kateri so posamezni udeleženci iz evropskih ter tudi drugih parlamentov predstavili svoje izkušnje v zvezi z delom na daljavo v luči aktualne krize, je npr. udeleženka iz parlamentarne knjižnice kanadskega parlamenta med drugim povedala, da se njihovi uslužbenci že več mesecev niso vrnili na svoja delovna mesta. V parlamentu so se tudi začeli zavedati specifičnih potreb delavcev, ki delajo od doma, in razmišljajo o oblikah podpore. Ker je postalo jasno, da situacija ni več nekaj kratkotrajnega, so začeli npr. vlagati v pisarniško pohištvo (mize, stoli) za delo od doma (*long term investments*). Poudarila je tudi skrb za duševno zdravje. Ljudje imajo namreč potrebo po druženju. S tem v zvezi je opozorila na pomanjkanje trenutkov veselja, saj se je izkazalo, da je delo od doma bolj intenzivno, da ne prihaja do neformalnih interakcij med zaposlenimi in da je celotno delovanje usmerjeno le v delo (Zapis videokonference EPRS).

Pripravil:
Janez Blažič

IV LITERATURA IN VIRI

- Dogič Pristavec, Mojca: Delo na daljavo. Raziskovalna naloga št. 44/2006. Državni zbor Republike Slovenije. Dostopna na: https://www.dz-rs.si/wps/myportal/Home/deloDZ/raziskovalnaDejavnost/RaziskovalneNaloge/lut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zivT39gy2dDB0N_P28XA08Q4OMXP08nY0M3I30w8EKDHAARwP9KG_T9Fu7mhgaehgGOpn7BQYbuzoZQ_XgsiMJvfEFuaCgA1SOQ8w!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQS_Eh/ (november 2020).
- Droit travail France: Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Spletna stran: <https://www.droit-travail-france.fr/entreprise-chsct.php> (december 2020).
- Fiche de synthèse n°21 : Les questeurs. Spletna stran: <http://www2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/role-et-pouvoirs-de-l-assemblee-nationale/les-organes-de-l-assemblee-nationale/les-questeurs> (december 2020).
- Odgovori na zaprosilo ECPRD 4518: Télétravail pour le personnel du Parlement. Spletna stran: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/> (december 2020).
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Spletna stran: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415> (december 2020).
- Règlement organique du personnel du Sénat (ROP) in Statut harmonisé belgijskega senata, izvlečka v zvezi z delom na daljavo sta v wordu oziroma v formatu PDF dostopna v Raziskovalnem oddelku (december 2020).
- Richtlinien Telearbeit – Neufassung, dokument v formatu PDF, priložen avstrijskemu odgovoru na zaprosilo ECPRD št. 4518, dostopen v Raziskovalnem oddelku (november 2020).
- Tečajnica Banke Slovenije. Spletna stran: <https://www.bsi.si/en/statistics/exchange-rates-and-precious-metals-prices/bank-of-slovenia-exchange-rates-ecb-reference-rates> (december 2020).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (december 2020).
- Zapis videokonference, ki jo je pripravila Raziskovalna služba Evropskega parlamenta (EPRS) 12. in 13. novembra 2020.
- Žagar, Katarina: Delo na daljavo. Raziskovalna naloga št. 51/2020. Državni zbor Republike Slovenije. Dostopna na: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2020/Delo_na_daljavo.pdf (november 2020).