

RAZISKAVA: DELO NA DOMU IN PLATFORMSKO DELO

Avtorici:

dr. Valentina Franca in dr. Polona Domadenik

Ljubljana, januar 2022

Delo na domu je skorajda že dve leti stalnica na slovenskem trgu dela; ravno tako se je v tem času močno razmahnilo platformsko delo. Za natančnejše ovrednotenje teh sprememb ter iskanja odgovorov, kako naprej, je bila v okviru raziskovalnih in projektnih aktivnosti ZDS - projekta »Regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL)« in »Regionalno stičišče dostojnega dela Celje (RSDDC)« - v času od septembra do decembra 2021 izvedena raziskava o delu na domu in platformskem delu. Podatki so bili pridobljeni z **anketo** med člani ZDS, na katero se je odzvalo več kot 200 respondentov, s **fokusnimi skupinami** z različnimi deležniki na trgu dela (sindikati, delodajalci in njihovimi predstavniki, inšpektorji in drugimi strokovnjaki) in s **poglobljenimi intervjuji** s ponudniki platformskega dela in posamezniki, ki delajo prek platform. Posebej smo se osredotočili na vprašanja pravne ureditve dela na domu in platformskega dela, plač oziroma plačila za delo, zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter davčnih izzivov.

Raziskavo o delu na domu in platformskem delu sta izvedli dr. Valentina Franca in dr. Polona Domadenik z Univerze v Ljubljani.

Projekta »Regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL)« in »Regionalno stičišče dostojnega dela Celje (RSDDC)« sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

KAZALO

I. ANKETA MED PODJETJI	4
1. UVOD	5
2. DELO NA DALJAVO V ČASU COVID-19.....	6
3. METODOLOGIJA IN OPIS VZORCA.....	8
4. REZULTATI ANKETE O DELU OD DOMA.....	11
4.1 <i>Obseg dela od doma v času epidemije in urejanje nadomestila za delo</i>	11
4.2 <i>Zdravstvene težave pri delu od doma</i>	15
4.3 <i>Glavni izzivi, prednosti in slabosti dela od doma</i>	17
4.4 <i>Delo od doma v prihodnosti</i>	22
5. DISKUSIJA IN SKLEP	25
6. LITERATURA IN VIRI	28
PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK	30
II. FOKUSNE SKUPINE	45
1. PRAVNA UREDITEV	46
2. PLAČE IN PLAČILO ZA DELO.....	50
3. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	54
4. DAVKI	57
III. POGLOBLJENI INTERVJUJI.....	61
1. FLEKSIBILNOST, ALGORITMI IN POSLOVNI MODELI.....	62
2. OBLIKA IN NAČIN OPRAVLJANJA DELA.....	64
3. PLAČILO.....	65
4. DELOVNI ČAS IN DRUGI POGOJI DELA	67
5. IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN KARIERNI RAZVOJ	69
6. SINDIKALNO IN DELODAJALSKO ZDRUŽEVANJE.....	69

I. ANKETA MED PODJETJI

1. UVOD

Narava dela se je v zadnjih letih močno spremenila, na kar vplivajo digitalizacija, tehnološki napredek (npr. robotizacija, avtomatizacija, umetna inteligenca), demografija in raznolikost. Posledično se je delo na daljavo v zadnjih dveh desetletjih vztrajno povečevalo in, na primer v ZDA, se je v zadnjih dveh letih povečalo celo na 20 odstotkov vseh delovno aktivnih posameznikov (IWG, 2019). Podobno je leta 2019 v državah članicah EU zgolj 19 odstotkov delavcev imelo izkušnje z delom na daljavo, vendar pa so obstajale velike razlike med državami. Švedska je imela največji delež (37,2 odstotka), Bolgarija pa najnižji delež (1,1 odstotek) delavcev z izkušnjami dela na daljavo. V Sloveniji je bil delež tistih, ki so imeli izkušnje z delom na daljavo pred epidemijo, 15,1 odstotka (Cedefop, 2020).

Delo na daljavo je običajno razdeljeno na delo od doma, ki običajno zajema različne dogovore glede dni, ko posameznik dela od doma in v organizaciji, ter delo od kjerkoli, kar dobesedno pomeni na katerikoli lokaciji in ves čas na daljavo (Choudhury et al., 2019). Čeprav to ni pogoj, delo na daljavo običajno vključuje uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT). Seveda pa vsa dela niso primerna za opravljanje na daljavo (ali od doma). V državah članicah EU naj bi bilo tovrstnih del med 25 in 33 odstotki (Boeri et al., 2020), medtem ko naj bi bilo v ZDA ta odstotek nekoliko višji (37 odstotkov) (Dingel in Neiman, 2020).

Razlogi za uvedbo dela na daljavo z vidika delodajalca so bili predvsem ponudba privlačnih paketov ugodnosti zaposlenim v zameno za višjo produktivnosti, njihovo pripadnost ter prihranek pri stroških pisarne, nepremičnin in prevozov (Noonan in Glass, 2012). Na strani delavcev privlačnost dela na daljavo večinoma izvira iz večje fleksibilnosti, kdaj in kje opraviti delo, kar omogoča boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter večji nadzor nad delovnim okoljem (npr. oblačila, oprema, sobna temperatura, glasba itd.) (Gajendran in Harrison, 2007). Višja produktivnost, ki so jo potrdile številne študije, ki primerjajo delo na daljavo in delo na kraju samem, običajno izhaja iz povečane avtonomije in motivacije, skrajšanega časa za pot na delo in manj bolniških izostankov (npr. Choudhury et al., 2019; Bloom et al., 2015, Allen et al., 2015). Raziskave so tudi potrdile, da izbira, ali bo zaposleni delal od doma namesto prisile, pozitivno vpliva na motivacijo in uspešnost (McGregor in Doshi, 2015).

Po drugi strani pa so dobro znani primeri nekaterih pionirjev obsežnega dela na daljavo, kot sta Yahoo (Swisher, 2013) in IBM (Simons, 2017), ki so se odločili vrniti ljudi v pisarne, da bi izboljšali sodelovanje in kulturo podjetja. Raziskovalci so opazili tudi manj interakcij med zaposlenimi, manj učinkovito timsko sodelovanje, težave z izmenjavo znanja in zmanjšano ustvarjalnost (Allen et al., 2015; Kelliher in de Menezes, 2019). Obstajajo tudi možne slabosti dela od doma z vidika zaposlenih, vključno s pomanjkanjem nadzora in povečano verjetnostjo napačne komunikacije, brez fizične ločitve med delom in prostim časom, manjšo prepoznavnostjo dosežkov in slabšimi možnostmi za napredovanje, občutkom osamljenosti in izolacije (Madell, 2019, Zhang, 2016).

Epidemija COVID-19 je pospešila pojavnost dela na domu, saj je po ocenah približno 30 do 50 odstotkov ljudi v zahodnih gospodarstvih med prvim valom epidemije delalo na daljavo (Eurofound, 2020, Brynjolfsson, et al., 2020). Iz zgodnjih poročil se zdi, da so bile izkušnje z delom od doma večinoma pozitivne tako za delavce kot za delodajalce, v prihodnosti pa naj bi se delež delovnih dni, preživetih doma, povečal za štirikrat, s 5 odstotkov na 20 odstotkov (FRB Atlanta, 2020). Prav tako v ZDA ocenjujejo, da je kar 40 odstotkov vseh delovnih mest primernih za opravljanje dela od doma (Dingel in Neiman, 2020). Nazadnje se spreminjajo tudi preference zaposlenih in iskalcev zaposlitve, zlasti za

strokovnjake, delo na daljavo pa postaja vse bolj priljubljeno (IWG, 2019). Analiza učinkov dela od doma na ravni posameznikov in podjetij je tako postala izjemno pomembna z vidika ukrepov nosilcev ekonomske, socialne in davčne politike, ki bo v prihodnosti lahko spodbujala ali ovirala pojavnost dela na domu.

Namen te študije je podati pregled izkušenj z delom na daljavo med epidemijo COVID-19 v Sloveniji z vidika podjetij in samostojnih podjetnikov. V raziskavi poleg obsega dela na domu za posamezne poklice v času pred in med epidemijo koronavirusne bolezni predstavljamo tudi ostale vidike organiziranja dela od doma z vidika delodajalca in psihofizične ter zdravstvene vidike delavcev, ki delajo od doma. V nadaljevanju najprej predstavimo pregledom literature o delu na daljavo v času pandemije, sledi pa predstavitev rezultatov raziskave o delu na daljavo. V zaključku povzamemo bistvene ugotovitve.

2. DELO NA DALJAVO V ČASU COVID-19

Uporaba dela na daljavo se je med pandemijo močno pospešila. Eurofound (2020) poroča, da je med pandemijo približno polovica zaposlenih v EU vsaj nekaj dni na teden delala od doma, tretjina pa le od doma. Največ je bilo tistih s terciarno izobrazbo, saj jih je skoraj tri četrtine (74 odstotkov) delalo od doma. 34 odstotkov delavcev, ki so delali od doma, je imelo srednješolsko in 14 odstotkov osnovnošolsko izobrazbo. Med sektorji je bil največji delež dela na daljavo v izobraževanju (več kot 80 odstotkov), finančnih storitvah in javni upravi. Med državami je bil najvišji delež dela na daljavo v Belgiji, na Irskem in v Italiji, najnižji pa na Madžarskem, Slovaškem, v Romuniji in Bolgariji. Pomembno je, da je približno polovica tistih, ki delajo od doma, navedla, da jim je delodajalec zagotovil potrebno opremo. Tisti, ki so delali od doma, zlasti če so imeli otroke, so pogosto delali v prostem času.

Kljub vse pogostejši pojavnosti dela na daljavo pred pandemijo, pa se moramo pri interpretiranju rezultatov raziskav dela na daljavo zaradi COVID-19 zavedati nekaterih posebnosti. Delo na daljavo ni bila svobodna ali zavestna izbira za delodajalce ali zaposlene, temveč so bili v to prisiljeni zaradi vladnih ukrepov za zaježitev virusa oziroma zaradi resnih epidemioloških razmer. Posledično niti delodajalci niti zaposleni niso bili dovolj pripravljeni na selitev v digitalno okolje v smislu razpoložljive tehnologije (strojna in programska oprema) ali potrebnih znanj za delo na daljavo. Poleg tega se je prilagodljivost izbire časa in kraja močno zmanjšala, saj so ljudje morali ostati doma in pogosto opravljati dodatne družinske naloge, kar je še posebej veljalo za ženske in matere (Anderson in Kelliher, 2020). Obremenitev je bila še posebej velika za tiste, ki se zanašajo na najeto gospodinjsko pomoč. Te storitve so bile namreč med zaprtjem družbe prekinjene (Chowdhury, 2020). Študija, ki sta jo izvedla Feng in Savani (2020), je pokazala, da pred pandemijo ni bilo razlik v zadovoljstvu z delom med spoloma, med pandemijo pa so ženske poročale o nižji delovni produktivnosti in zadovoljstvu pri delu kot moški. Pandemija je predstavljala izzive tudi za tiste, ki so bili sicer dobro prilagojeni na delovne razmere na daljavo in so bili navajeni delati v alternativnih delovnih prostorih zunaj doma (npr. kavarne, knjižnice, coworking prostori) in so bili nenadoma omejeni na delo od doma v času zaprtja (Carnevale in Hatak, 2020). Delovni pogoji doma so bili za mnoge zelo zahtevni, ne le zaradi neustreznega delovnega prostora in tehnologije, temveč tudi zaradi številnih motenj. Delo od doma je bilo zelo težko za starše, ki so svojim otrokom morali pomagati pri šolanju in hkrati opravljati vsakodnevna gospodinjska opravila, kot je priprava obrokov za vse v družini in pospravljanje. Meje med poklicnim in družinskim

življenjem so postale zabrisane (Giurge in Bohns, 2020), povečana delovna obremenitev je vodila v izgorelost staršev (Grose, 2020). Delo od doma v času zaprtja družbe je bila težka preizkušnja tudi za samske zaposlene in zaposlene brez otrok, za katere je bilo že ugotovljeno, da najbolj občutijo osamljenost in negativne učinke izolacije (Achor et al., 2018). Zaradi neustreznih delovnih pogojev, občutka osamljenosti in prekomerne delovne obremenitve je naraslo število psihičnih in telesnih obolenj.

Skoraj presenetljivo je, da je kljub omenjenim izzivom dela od doma med epidemijo večina ljudi poročala o pozitivnih občutkih glede dela od doma (Dubey in Tripathi, 2020). Podobno Eurofound (2020) poroča, da je približno 70 odstotkov tistih, ki so delali od doma, izrazilo splošno zadovoljstvo z izkušnjo dela od doma. S kakovostjo so bili nekoliko bolj zadovoljni kot s količino dela. Poleg tega jih je 78 odstotkov izrazilo željo, da bi v primeru nadaljnjih omejitev COVID-19 vsaj občasno še naprej delali od doma. Večina bi raje delala od doma nekaj dni v tednu in le 14 odstotkov bi jih želelo delati od doma s polnim delovnim časom.

Analiza vpliva epidemije na obseg in organiziranje dela od doma, ki je bila izvedena jeseni 2020 na vzorcu 2400 delavcev, je pokazala, da je epidemija podobno kot v drugih državah tudi v Sloveniji v mnogih pogledih vplivala na delo in življenje, za številne zaposlene pa so bili učinki negativni (Domadenik, Koman, Redek in Zupan, 2020). Približno šest odstotkov respondentov je poročalo o strahu, da bi lahko izgubili službo zaradi epidemije COVID-19, kar je nekoliko manj, kot poroča Eurofound (2020). Primerjalno se zdi, da je v Sloveniji manj zaposlenih doživelo skrajšanje delovnega časa (25 odstotkov) v primerjavi s povprečjem EU (49 odstotkov aprila in 37 odstotkov julija 2020). Skrajšanje delovnega časa je bilo odvisno predvsem od vrste dela (proizvodnja, administracija, neposredni stik s strankami) in panoge (gostinstvo, proizvodnja, gradbeništvo). Prav tako je manj tistih, ki so delali od doma, poročalo o skrajšanem delovnem času v primerjavi s tistimi, ki so delali na kraju samem. Po drugi strani pa so vodstveni delavci in zaposleni v izobraževanju in zdravstvu poročali o povečanju delovnega časa. Podobno kot v drugih študijah (npr. Dubey in Tripathi, 2020; Eurofound, 2020) so bile izkušnje z delom od doma v Sloveniji spomladi 2020 večinoma pozitivne, prav tako so tisti, ki so se lahko sami odločili za delo od doma, poročali o večjem zadovoljstvu in manjši količini stresa (Domadenik in ostali, 2020). Na splošno je približno polovica respondentov poročala o povečani ravni stresa, ki izhaja bodisi iz službe ali družinskega življenja. Številni zaposleni s šolarji so bili zaposleni pri pomoči otrokom pri šolanju na domu, več moških kot žensk je poročalo o povečanju časa, namenjenega pomoči družinskim članom. Že te ugotovitve kažejo, da bi morali delodajalci skrbno načrtovati spremembe v organizaciji dela in ponuditi ustrezne rešitve za zmanjšanje ovir za delo od doma. Zelo pomembno je tudi nuditi podporo zaposlenim pri zmanjševanju negativnih učinkov stresa in povečanih delovnih/družinskih obveznosti na produktivnost in dobro počutje zaposlenih. Eden od predlogov omenjene raziskave je bil, da bi zaposlene aktivneje vključili v pripravo sprememb in jim omogočili, da izberejo, kaj jim je ljubše, kadar koli je to mogoče, vključno z izbiro pogostosti dela od doma (Domadenik in ostali, 2020).

3. METODOLOGIJA IN OPIS VZORCA

Metodologija. Raziskava o delu od doma je bila izvedena v okviru projektov »Regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL)« in »Regionalno stičišče dostojnega dela Celje (RSDDC)«, pri čemer je anketa zajemala del pridobivanja podatkov o novih oblikah dela, ki so porasla v času epidemije.

Zbiranje podatkov je potekalo prek spletne ankete, konkretno je bila uporabljena 1KA – aplikacija, ki omogoča storitev spletnega anketiranja. Vprašalnik je bil lasten. Postavljena vprašanja zaprtega tipa so bila jasna in enoznačna, mestoma so bila vključena tudi vprašanja odprtega tipa.

Zbiranje podatkov je potekalo med 11. 10. 2021 in 1. 12. 2021. Vabilo k reševanju ankete so prejeli člani Združenja delodajalcev Slovenije in ostali predstavniki podjetij z navodilom, da vsako podjetje rešuje anketo le enkrat. Prav tako je anketo izpolnilo 23 samozaposlenih, ki ne zaposlujejo ali zaposlujejo tudi druge delavce.

Na nagovor ankete je kliknilo 410 posameznikov. Anketo je reševalo 241 anketirancev, od tega je anketo do konca rešilo 155 posameznikov. V analizi so obravnavani vsi ustrezni anketiranci (N=241), ki variirajo pri odgovorih na vprašanja iz več razlogov:

- manjkajoči odgovori, ker so anketirani vprašanje preskočili (saj je bila zaradi manj določujoče narave (ne)obveznih odgovorov na voljo možnost, da na vprašanje ne odgovorijo in kljub temu nadaljujejo po anketi);
- manjkajoči odgovori zaradi odstopa od ankete. V analizah so obravnavani vsi veljavni odgovori pri posamičnem vprašanju tudi tistih anketirancev, ki niso rešili vseh vprašanj.

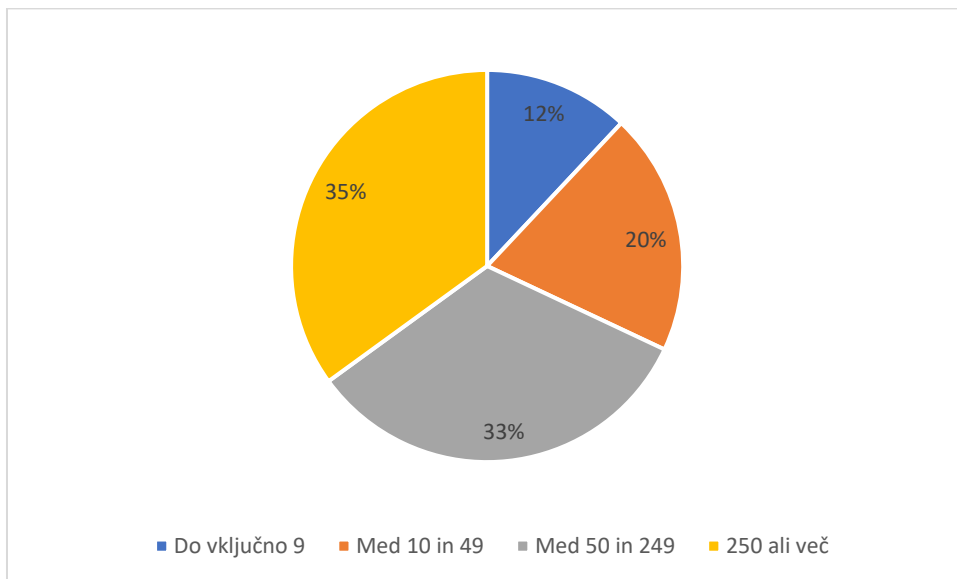
V nagovoru ankete je bil velik poudarek na anonimnosti posameznika. Po etičnih in moralnih kodeksih raziskovanja smo pojasnili vzrok, zakaj so kot člani Združenja delodajalcev Slovenije anketo sploh prejeli in kaj je njen namen. Poudarek je bil na prostovoljnem reševanju ankete, zato je vprašani lahko vprašanje tudi preskočil ali odnehal, saj nobeno od vprašanj ni bilo obvezujoče. V povprečju so anketiranci odgovarjali na vprašanja iz vprašalnika 12 minut in 15 sekund.

Metode analiz so osnovne statistične metode frekvenčnih porazdelitev z grafičnimi prikazi, izračuni povprečij pa pri ordinalnih spremenljivkah niso primerni. Razvrščanje v skupine podobnih si odgovorov smo uporabili pri kvalitativni obravnavi odprtih odgovorov.

Opis vzorca. V vprašalnik je bilo vključenih šest demografskih spremenljivk, po katerih je mogoče primerjati različne skupine podjetij, vendar pa je segmentacijska analiza smiselna, če je vsaka od skupin oziroma segment/podvzorec dovolj velik.

Večina anketirancev je zaposlenih v podjetjih storitvenih dejavnosti (dve tretjini), preostali pa delajo v proizvodnih podjetjih. Z vidika panoge pa jih največ prihaja iz predelovalne dejavnosti (22,8 odstotka), gostinstva (10 odstotkov), strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti (8,3 odstotka) in drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti (7,9 odstotka). Glede na velikost podjetij v vzorcu prevladujejo velika in srednja podjetja, saj kar dve tretjini anketirancev dela v podjetjih, ki imajo več kot 50 zaposlenih (slika 1). Med njimi je nekaj več (35 odstotkov) velikih, ki imajo več kot 250 zaposlenih delavcev, 33 odstotkov pa je srednjih podjetij. Petina podjetij se uvršča med mala podjetja (med 10 in 49 zaposlenih delavcev); 12 odstotkov pa je takih, ki zaposlujejo manj kot 10 delavcev. V vzorcu je 32 odstotkov podjetij, ki so del mednarodne korporacije s sedežem v tujini.

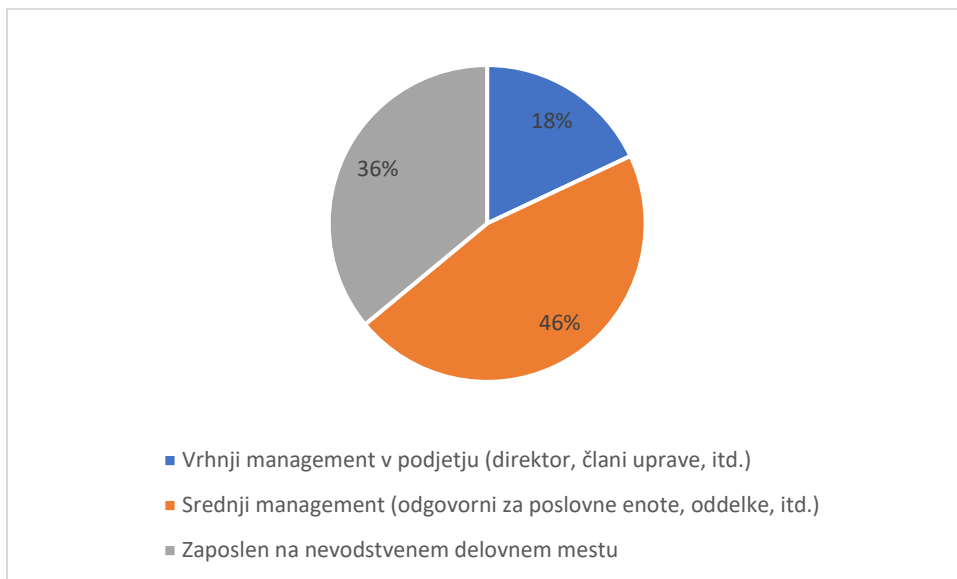
Slika 1: Struktura velikosti podjetij respondentov*



*N=236.

V raziskavi sta bili vključeni še dve demografski vprašanji, vezani na posameznika, ki je izpolnjeval anketo. Vprašalnik so v največji meri reševali tisti, ki so v podjetju zaposleni (90 odstotkov), preostali so lastniki podjetja ali samostojni podjetniki, ki zaposlujejo druge osebe (7 odstotkov), ter samozaposleni in lastniki, ki ne zaposlujejo drugih oseb (3 odstotki). Glede na položaj v podjetju se največ, 46 odstotkov, anketirancev uvršča med srednji management v podjetju (odgovorni za poslovne enote, oddelke itd.), bistveno manj (18 odstotkov) je zaposlenih vrhnjega managementa (direktorji, člani uprave itd.). Zaposlenih na nevodstvenem delovnem mestu je 36 odstotkov (slika 2).

Slika 2: Struktura respondentov glede na tip delovnega mesta*



*N=210.

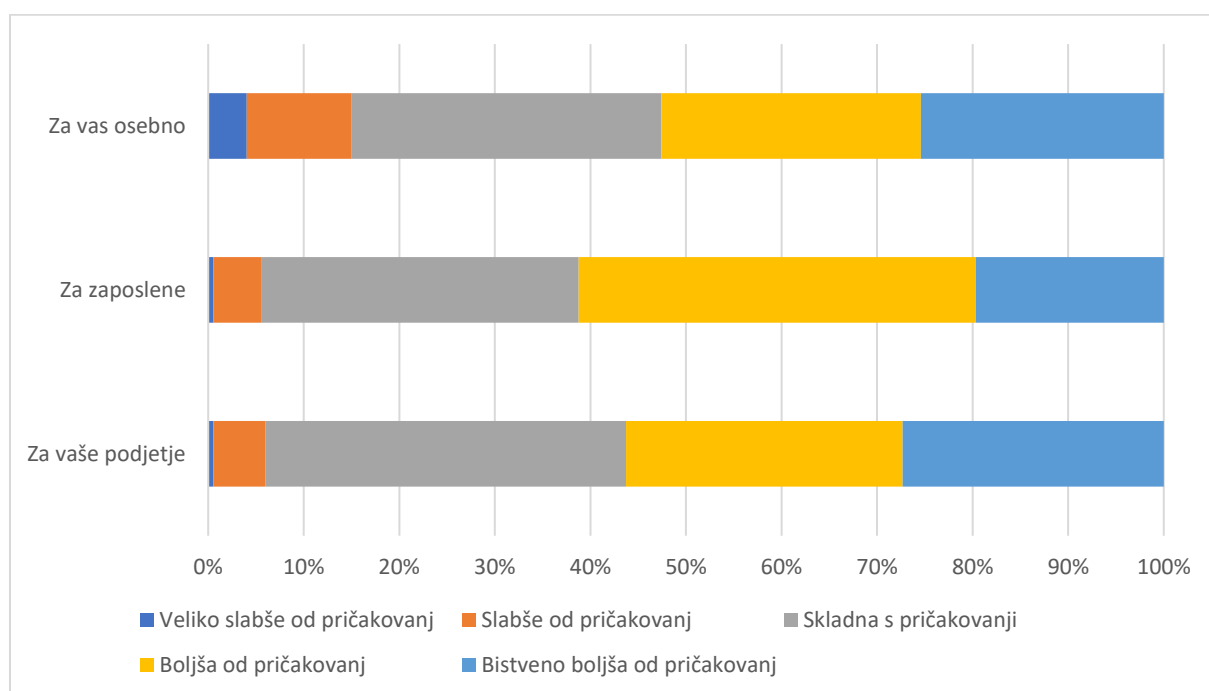
Rezultate predstavljamo v več vsebinskih sklopih, pri čemer smiselno sledimo strukturi vprašalnika. Najprej predstavimo obseg dela od doma v času epidemije in izkušnje, sledi sklop urejanja plačila nadomestila, zaznavanje težav z zdravjem pri sebi in ostalih zaposlenih. Na koncu predstavimo še pričakovanja glede obsega dela od doma v prihodnosti.

4. REZULTATI ANKETE O DELU OD DOMA

4.1 Obseg dela od doma v času epidemije in urejanje nadomestila za delo

V vzorcu 241 anketiranih jih je kar 12 odstotkov odgovorilo, da v času epidemije v podjetju niso imeli dela od doma. Pri tistih, ki so imeli izkušnje z delom od doma v času epidemije, pa je več kot pol anketiranih izjavilo, da je bila izkušnja boljša ali bistveno boljša od pričakovanj tako za podjetje, kot zaposlene in tudi njih osebno (slika 3).

Slika 3: Izkušnja z delom od doma – odstotek anketirancev, ki je izbral določen odgovor*



*N=200-202

Kot kažejo podatki o delu od doma jeseni leta 2021 (september – november 2021) v Tabeli 1, je bilo največ tistih, ki so delali od doma, zaposlenih na delovnih mestih strokovnih ali administrativnih sodelavcev. Zanimivo je, da kar petina vodij ali managerjev ni delala od doma, slaba tretjina pa ji je delala manj kot četrtno svojega delovnega časa. Več dela od doma vodij je zaznati v skupini srednjih podjetij, kjer je skoraj polovica respondentov navajala delo od doma v obsegu več kot 50 odstotkov delovnega časa. Pri malih podjetjih pa dobra tretjina vodij ni delala od doma v proučevanem obdobju, slabih 30 odstotkov pa je delala od doma med 80 in 100 odstotki delovnega časa. V skupini strokovnih in administrativnih delavcev jih od doma ni delalo zgolj desetina, petina pa je delala od doma več kot tri četrtine svojega delovnega časa. Pri malih podjetjih strokovni in administrativni delavci od doma niso delali v 20 odstotkih podjetij, pri 35 odstotkih pa je ista skupina delavcev delala več kot 75 odstotkov delovnega časa. Največji delež zaposlenih, ki niso delali od doma, se nahaja v skupini proizvodnih delavcev (86 odstotkov pri celotnem vzorcu respondentov, 94 odstotkov pri velikih

podjetjih in 78 odstotkov pri malih podjetjih), kar je razumljivo zaradi specifik delovnega procesa in/ali pripomočkov, ki jih uporabljajo pri delu. Prav tako več kot polovica zaposlenih (56 odstotkov), ki delajo neposredno s strankami ni delalo od doma oziroma so delali največ 25 odstotkov delovnega časa. Tovrsten delež je še višji v skupini velikih podjetij (62 odstotkov). Več od 75 odstotkov dela od doma v skupini vodij, strokovnih in administrativnih delavcev in zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami, so imela podjetja v panogi drugih raznovrstnih poslovnih dejavnosti ter informacijskih in komunikacijskih dejavnosti. Podjetja, ki dela od doma niso imela pri nobeni od treh navedenih skupin ali so ga imela do 25 odstotkov, so v večji meri zastopana v skupini strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti in predelovalni industriji.

Tabela 1: Obseg dela od doma za posamezne skupine zaposlenih po velikosti podjetij*

	0%	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%
VSA PODJETJA					
Vodje / managerji.	21%	31%	8%	18%	21%
Strokovni in administrativni delavci.	10%	30%	18%	19%	23%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	29%	27%	14%	12%	18%
Delavci v proizvodnji.	86%	6%	1%	1%	6%
VELIKA PODJETJA					
Vodje / managerji.	15%	41%	11%	17%	17%
Strokovni in administrativni delavci.	6%	27%	27%	25%	16%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	36%	26%	16%	14%	8%
Delavci v proizvodnji.	94%	6%	0%	0%	0%
SREDNJA PODJETJA					
Vodje / managerji.	15%	33%	6%	29%	17%
Strokovni in administrativni delavci.	7%	36%	14%	25%	18%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	26%	24%	20%	12%	18%
Delavci v proizvodnji.	83%	10%	4%	3%	0%

MALA PODJETJA					
Vodje / managerji.	34%	20%	8%	10%	28%
Strokovni in administrativni delavci.	20%	27%	12%	6%	35%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	24%	31%	4%	11%	29%
Delavci v proizvodnji.	78%	22%	0%	0%	0%

*N=162-169

Pred epidemijo je delo od doma prakticirala zgolj tretjina podjetij, ki so vključena v vzorec pri zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih oziroma pri administrativnih in strokovnih sodelavcih. Zgolj petina respondentov je poročala o delu od doma v njihovih podjetjih v primeru zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami, in zgolj eno podjetje pri delavcih pri proizvodnji (v minimalnem obsegu do 1 dan na teden). Zgolj deset odstotkov respondentov je poročalo, da so njihovi zaposleni na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih oziroma strokovni in administrativni sodelavci od doma delali več kot 50 odstotkov delovnega časa na teden (tabela 2). V času prvega epidemičnega vala spomladi leta 2020 je skoraj polovica zaposlenih strokovnih in administrativnih delavcev ter 42 odstotkov zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih delalo od doma več kot 76 odstotkov svojega delovnega časa, medtem ko je bil delež pri zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami 31 odstotkov. 87 odstotkov respondentov je poročalo, da tudi v času najbolj restriktivnih ukrepov prvega vala epidemije delavci v proizvodnji niso delali od doma.

V času med prvim in drugim valom epidemije so se zaposleni na vodstvenih delovnih mestih pretežno ali v celoti vrnili v pisarne, od doma so več kot 50 odstotkov delovnega časa delali v 31 odstotkih anketiranih podjetij. Še največji delež zaposlenih, ki so povečini delali od doma je bil med tistimi zaposlenimi, ki delajo na mestih administrativnih ali strokovnih delavcev, relativno manj ali nikoli pa so poleg proizvodnih delavcev od doma delali tudi zaposleni, ki delajo neposredno s strankami, saj je kar 62 odstotkov respondentov izjavilo, da so od doma delali manj kot 25 odstotkov delovnega časa.

V času druge epidemije, ki je trajala od oktobra 2020 do junija 2021, pa je opazen bistveno manjši obseg dela od doma pri vseh skupinah zaposlenih v primerjavi s prvim valom epidemije. Prišlo je sicer do povečanja dela od doma pri skupini vodij in strokovnih in administrativnih delavcev, vendar je to povečanje neznačilno. Zanimivo je, da je pri delavcih v proizvodnji nekoliko več podjetij uvedlo prakso do 25 odstotnega dela od doma.

Tabela 2: Obseg dela od doma za posamezne skupine zaposlenih v različnih obdobjih med leti 2020 in 2021*

	0%	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%
Pred epidemijo (pred 15.3.2020)					
Vodje / managerji.	66%	22%	4%	3%	5%
Strokovni in administrativni delavci.	65%	21%	5%	3%	6%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	80%	11%	3%	1%	4%
Delavci v proizvodnji.	99%	1%	0%	0%	0%
Med prvim valom epidemije (15.3. – 31.5.2020)					
Vodje / managerji.	16%	16%	10%	16%	42%
Strokovni in administrativni delavci.	11%	9%	15%	15%	49%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	25%	19%	12%	14%	31%
Delavci v proizvodnji.	87%	8%	3%	0%	3%
Med prvim in drugim valom epidemije (1.6. 2020-17.10.2020)					
Vodje / managerji.	28%	24%	16%	13%	18%
Strokovni in administrativni delavci.	20%	27%	18%	15%	19%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	37%	25%	14%	11%	12%
Delavci v proizvodnji.	92%	7%	1%	0%	0%
Med drugim valom epidemije (18.10. 2020-15.6.2021)					
Vodje / managerji.	24%	24%	13%	15%	24%
Strokovni in administrativni delavci.	14%	24%	15%	19%	29%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	32%	23%	15%	12%	18%
Delavci v proizvodnji.	88%	8%	3%	1%	0%

*N=162-169

S prakticanjem dela od doma so se podjetja soočila s tem, da je bilo potrebno pripraviti spremembe pogodb o zaposlitvi. 60 odstotkov tistih anketirancev, ki so izvajali delo od doma, je odgovorilo, da so v podjetju zaposlenim že pripravili nove pogodbe o zaposlitvi oziroma anekse za delo od doma. 38 odstotkov je poročalo, da tega niso storili. Od teh jih je četrtnina odgovorila, da to načrtujejo (16 od

176), skoraj polovica tistih, ki prakticirajo delo od doma, vendar tega niso uredili z novo pogodbo o zaposlitvi ali aneksom, pa tega sploh ne načrtuje (27 od 176).

Vodje posvečajo pozornost ustrezni razporeditvi delovnega časa pri organiziranju dela od doma v 70 odstotkih vzorčnih podjetjih. V nekaj manj kot polovici anketiranih podjetij so to tudi neposredno komunicirali v obliki, da zaposleni vedo, da se od njih ne pričakuje aktivnost po zaključku delovnega časa, v petini podjetij pa temu niso posvečali pozornosti. Pravico do odklopa, ko zaposlenemu ni potrebno odgovarjati na elektronska sporočila ali se oglašati na telefon izven delovnega časa, niso posebej urejali v večini podjetij (82 odstotkov), kjer so zaposleni anketiranci, v 5 odstotkih podjetij pa so to uredili v splošnem aktu. Zanimivo je, da je kar nekaj anketirancev navedlo, da pravica do odklopa ni povezana zgolj z delom od doma, saj to v podjetju spodbujajo ves čas in je *»stvar osnovnega bontona«*. Eden od anketirancev je tudi navedel, da je *»vsak samostojno deklariral pravico do odklopa, poleg tega je podjetje namenilo 12 tednov plačanega dopusta za primer zaprtja šol in vrtcev ter usklajevanje dela s šolanjem otrok.«*

Nekaj več kot polovica podjetij (52 odstotkov), ki je bila zajeta v našem vzorcu, je plačevala nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu od doma. Zgolj dva anketiranca sta potrdila, da podjetje plačuje več nadomestila, kot je maksimalno določen neobdavčen znesek v višini 5 odstotkov plače zaposlenega in največ 5 odstotkov povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji. 85 odstotkov tistih, ki so nadomestilo plačevali, so določili pavšal, ki je bil enak oziroma je enak za vse zaposlene, zgolj dva anketiranca sta navedla, da je izračun temeljil na podlagi ocenjene porabe delovnih sredstev v lasti zaposlenega in stroškov energentov. En anketiranec je navedel, da v podjetju plačujejo nadomestilo v odstotku od plače zaposlenega. Zanimiva je bila tudi navedba enega od anketirancev, da je *»vsak zaposleni dobil pravico izbire dodatne opreme (stoli, mize, zasloni, itd) v skupni višini do 400 evrov«*. Zgolj slabim 40 odstotkom anketirancem se zdi takšna zakonska ureditev maksimalnega neobdavčenega zneska izplačila nadomestila, ki je vezana na plačo zaposlenega, ustrezna. Ko smo anketirance povprašali o tem, kako bi bilo treba urediti višino nadomestila za delo od doma, so bili najpogosteje izraženi predlogi, da naj bo *višina nadomestila primerljiva s stroškom najema pisarne in obratovalnih stroškov. Pavšal naj bo neodvisen od plače posameznega delavca, saj naj bi odražal porabo delovnih sredstev in energentov*. Respondenti so prav tako poudarili, da bi morala obstajati *možnost določitve višine obračuna z internimi akti, maksimalni znesek pa določen pri 10 odstotkih plače zaposlenega*.

4.2 Zdravstvene težave pri delu od doma

Pri vprašanju o zdravstvenih težavah, ki so jih anketiranci opazili pri sebi ali zaposlenih, jih je kar 41 odstotkov navedlo, da pri sebi niso opazili nobene od naštetih težav, zgolj desetino pa je bilo takšnih, ki težav niso opazili pri sodelavcih (tabela 3). Pri sebi so imeli največ težav z ohranjanjem telesne teže in poslabšanjem vida, pri ostalih zaposlenih pa je kar 30 odstotkov anketirancev opazilo psihične težave. Poleg naštetih težav so anketiranci dodatno poročali tudi o težavah pri usklajevanju dela in družine, pomanjkanju motivacije, koncentracije za delo in socialnih stikov.

Tabela 3: Zdravstvene težave zaposlenih zaradi dela od doma*

	Težave pri sebi**	Težave pri zaposlenih**
Psihične težave	18%	30%
Prebavne težave	3%	1%
Zastrupitve	0%	0%
Težave na strani srčno žilnega sistema	3%	0%
Težave, povezane z gibali (mišično skeletni sistem, vezivno tkivo)	17%	11%
Poškodbe	2%	1%
Težave z vidom	23%	11%
Težave z alkoholizmom in druge odvisnosti	1%	2%
Težave z ohranjanjem telesne teže.	32%	22%
Ni bilo težav	41%	11%

*N=115-140

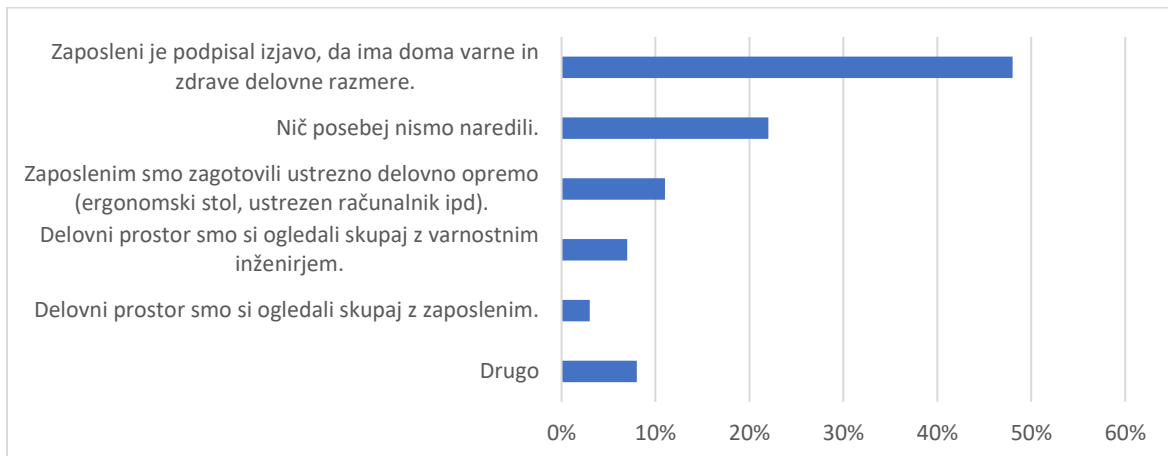
** Delež anketirancev, ki je izbral določen odgovor.

Podobno tudi respondenti, ki so na delovnem mestu vodij ali nevodstvenih delovnih mestih, pri sebi v največji meri poročajo o težavah z ohranjanjem telesne teže in vidom, ter bistveno več kot tudi o psihičnih težavah. Respondenti na mestih srednjega managementa pa v večji meri poročajo o težavah, povezanih z gibali.

Z vidika posameznih panog so nadpovprečno o psihičnih težavah poročali respondenti v skupini oskrbe z električno energijo, plinom in paro, izobraževanju ter gradbeništvu. Slednji tudi nadpovprečno pogosto poročajo tudi o prebavnih težavah. Respondenti, ki prihajajo iz finančnih in zavarovalniških dejavnostih, so v največji meri poročali o težavah, povezanih z gibali, ter z vidom.

Slika 4 prikazuje, da so v podjetjih, kjer so izvajali ali še izvajajo delo od doma, v skoraj polovici primerov ugotovili varne in zdrave pogoje pri delu od doma na način, da je zaposleni podpisal izjavo o varnih in zdravih delovnih razmerah na domu. Pri petini anketirancev podjetje ni zahtevalo ali ugotavljalo primernosti varnega in zdravega delovnega okolja pri delu od doma. Delovni prostor so si skupaj z zaposlenim ali varnostnim inženirjem ogledali zgolj v 10 odstotkih anketiranih podjetij. 11 odstotkov anketirancev tudi poroča, da so zaposlenim zagotovili ustrezno delovno opremo (ergonomski stol, ustrezen računalnik, ipd). V okviru kategorije drugo pa je največ anketirancev poročalo o tem, da so zaposleni izpolnili vprašalnik glede razmer na domu, seznanili delavca o ustrezni ureditvi prostora za delo in na podlagi fotografij opravili ustrezen pregled delovnega mesta.

Slika 4: Zagotovitev varnih in zdravih pogojev dela za zaposlene pri delu od doma *



*N=166

Nihče od anketirancev (N=164) ni poročal o tem, da bi imeli v letu 2020 ali 2021 kakšen primer poškodbe med delovnim časom pri delu na domu. 55 odstotkov sodelujočih pa je potrdilo, da so spremenili izjavo o varnosti in zdravju pri delu zaradi tveganja okužbe z virusom Sars-Cov2. 45 odstotkov sodelujočih v anketi, ki so navedli, da so spremenili izjavo o varnosti pri delu zaradi tveganja okužbe, so to naredili za vsa delovna mesta, le 10 odstotkov jih je navedlo, da so to storili zgolj za nekatera delovna mesta.

Ko smo anketirance povprašali konkretnih spremembah izjave o varnosti pri delu, so povečini poročali o sledečih spremembah:

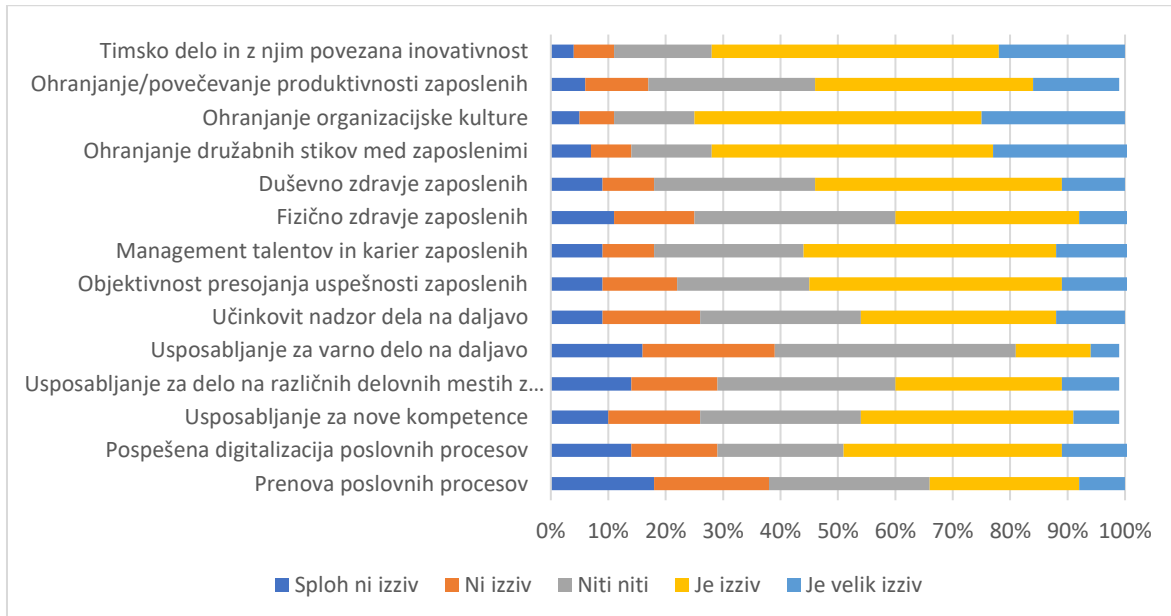
- Dodan je bil opis tveganja in opis ukrepa v primeru okužbe;
- Dodana je bila obveza izpolnjevanja pogoja PCT in nošenja mask;
- Izvedene so bile dopolnitve v skladu s priporočili zunanjih svetovalcev in varnostnih inženirjev;
- Dodane so bile ocene stopnje tveganj za vsako delovno mesto posebej ter ukrepi za zmanjševanje/preprečevanje možnosti okužb;
- Izvedene so bile formalne spremembe, da se je zadostilo zakonodaji (predvsem glede dela od doma);
- Dodan je bil ukrep izvajanja samotestiranja za vse, ki niso izpolnjevali pogoja PCT.

4.3 Glavni izzivi, prednosti in slabosti dela od doma

Podjetja so se od začetka epidemije v marcu 2020 soočala z veliko izzivi, ki jih je predstavljal eksperiment organizacije dela na daljavo v razmerah, ko je zdravstvena stroka svetovala delo od doma za vse tiste poklice, kjer je bilo to mogoče. Slika 5 prikazuje, da so anketiranci kot velik izziv navedli ohranjanje organizacijske kulture in družabnih stikov med zaposlenimi, timsko delo in ohranjanje oziroma povečanje produktivnosti zaposlenih. Skoraj 40 odstotkov respondentov pa usposabljanje za

varno delo na daljavo ali prenovo poslovnih procesov, do katere je prišlo zaradi večjega obsega dela od doma, ni dojemalo kot izziv.

Slika 5: Največji izzivi, povezani z delom na daljavo*



*N=159 – 165.

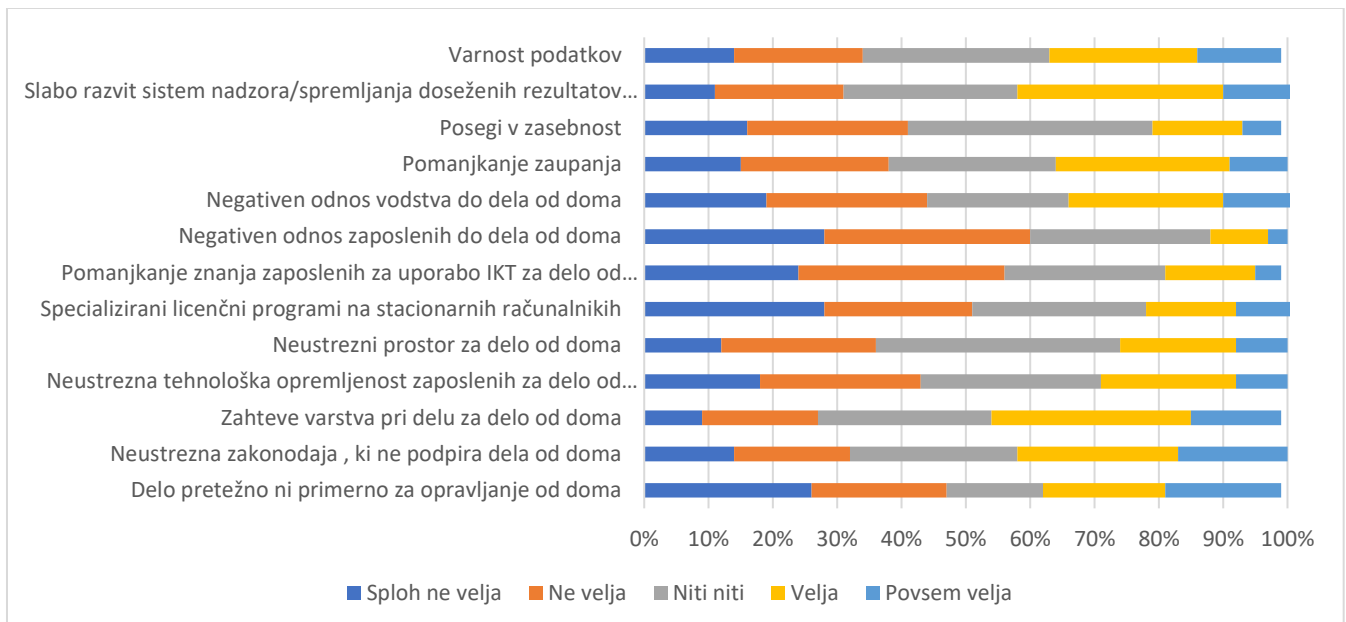
V skupini velikih podjetij je kot izziv ali velik izziv največ respondentov opredelilo ohranjanje družabnih stikov med zaposlenimi, objektivnost presojanja uspešnosti zaposlenih, management talentov in karier zaposlenih, ohranjanje organizacijske kulture ter timsko delo. V skupini srednjih in malih podjetij je poleg omenjenih prepoznani tudi izziv pospešene digitalizacije poslovnih procesov.

Slika 6 prikazuje različne omejitve, ki so najpogosteje navedene v literaturi kot tiste, ki otežujejo prehod na delo od doma. Petina respondentov je kot največjo omejitev navedla dejstvo, da delo pretežno ni primerno za opravljanje od doma, neustreznost zakonodaje, ki ne podpira dela od doma in zahteve varstva pri delu v primeru dela od doma. Skoraj 60 odstotkov anketirancev se ne strinja, da je omejitev negativen odnos zaposlenih do dela na domu ali pomanjkanje znanja zaposlenih za uporabo IKT. Tudi specializirani licenčni programi na stacionarnih računalnikih (v pisarnah) v razmerah novih rešitev v oblaku ali oddaljenem dostopu do stacionarnih računalnikov niso predstavljali nikakršne omejitve za več kot polovico anketiranih. Zanimivo je, da je skoraj tretjina respondentov poročala o tem, da omejitev predstavlja negativen odnos vodstva do dela od doma, pomanjkanje zaupanja in predvsem slabo razvit sistem nadzora/spremljanja doseženih rezultatov zaposlenih. Na podlagi tega bi lahko sklepali, da so sistemi vodenja v slovenskih podjetjih neprilagojeni delu na daljavo in temeljijo na neposrednem nadzoru dela zaposlenih v pisarnah na podlagi beleženja opravljenih delovnih ur.

Največji delež respondentov iz skupine malih podjetij se strinja ali povsem strinja s tem, da neustrezna zakonodaja in zahteve varstva pri delu otežujejo prehod na delo od doma. Respondenti iz skupine srednjih podjetij poudarjajo slabo razvit sistem nadzora ali spremljanja doseženih rezultatov pri delu

od doma ter dejstvo, da delo pretežno ni primerno za opravljanje dela od doma. V velikih podjetjih pa naj bi bila po mnenju respondentov ovira tudi pomanjkanje zaupanja in negativen odnos vodstva do dela od doma.

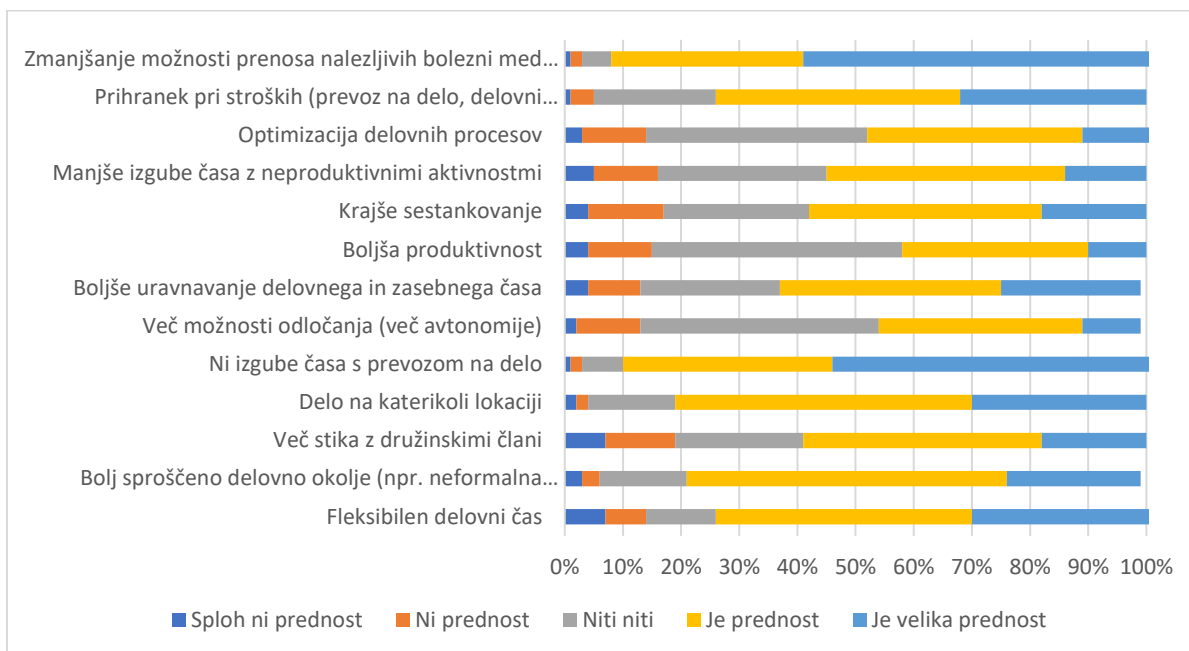
Slika 6: Različne omejitve, ki otežujejo prehod na delo od doma*



*N=157 - 163

Slika 7 prikazuje prednosti dela od doma po mnenju naših respondentov. Več kot polovica jih največjo prednost vidi v zmanjšanju možnosti okužb in prihranku časa poti od doma do delovnega mesta. 30 odstotkov respondentov kot veliko prednost zaznava tudi zmanjšanje stroškov v zvezi s prihodom na delo in zagotavljanjem ustreznih delovnih prostorov, fleksibilen delovnih čas in možnost dela na katerikoli lokaciji.

Slika 7: Možne prednosti dela od doma*

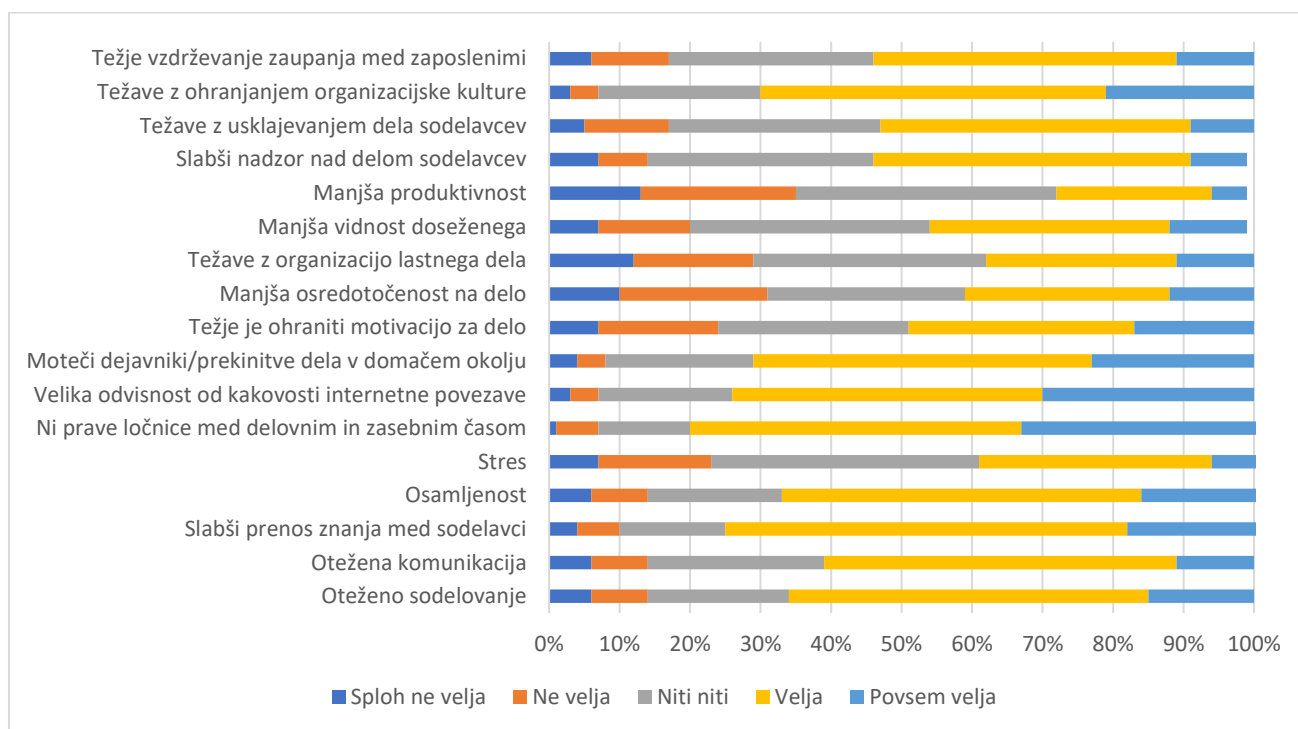


*N=162-167.

Zanimivo je, da skoraj petina respondentov več stika z družinskimi člani ne zaznava kot prednost dela od doma, prav tako ne dojema kot prednosti tudi krajšega sestankovanja ali izgube časa z neproduktivnimi aktivnostmi. Več kot polovica respondentov optimizacije delovnih procesov, višje produktivnosti ali večjo možnost avtonomije ne dojema kot možne prednosti dela od doma.

Pri možnih slabostih dela od doma pa se je največji delež respondentov povsem strinjal z navedbo, da ni prave ločnice med delovnim in zasebnim časom (Slika 8). Prav tako se je skoraj 30 odstotkov respondentov strinjalo, da je njihovo delo zelo odvisno od kakovosti internetne povezave, prav tako pa obstajajo moteči dejavniki v domačem delovnem okolju. Respondenti zaznavajo tudi težave z ohranjanjem organizacijske kulture, slabšim prenosom znanja med sodelavci, oteženim sodelovanjem in osamljenostjo. Po drugi strani pa se 30 odstotkov respondentov ne strinja, da bi bila možna slabost nižja produktivnost pri delu od doma, manjša osredotočenost na delo, težava z organizacijo lastnega dela ali stres.

Slika 8: Možne slabosti dela od doma *



*N = 158 – 163.

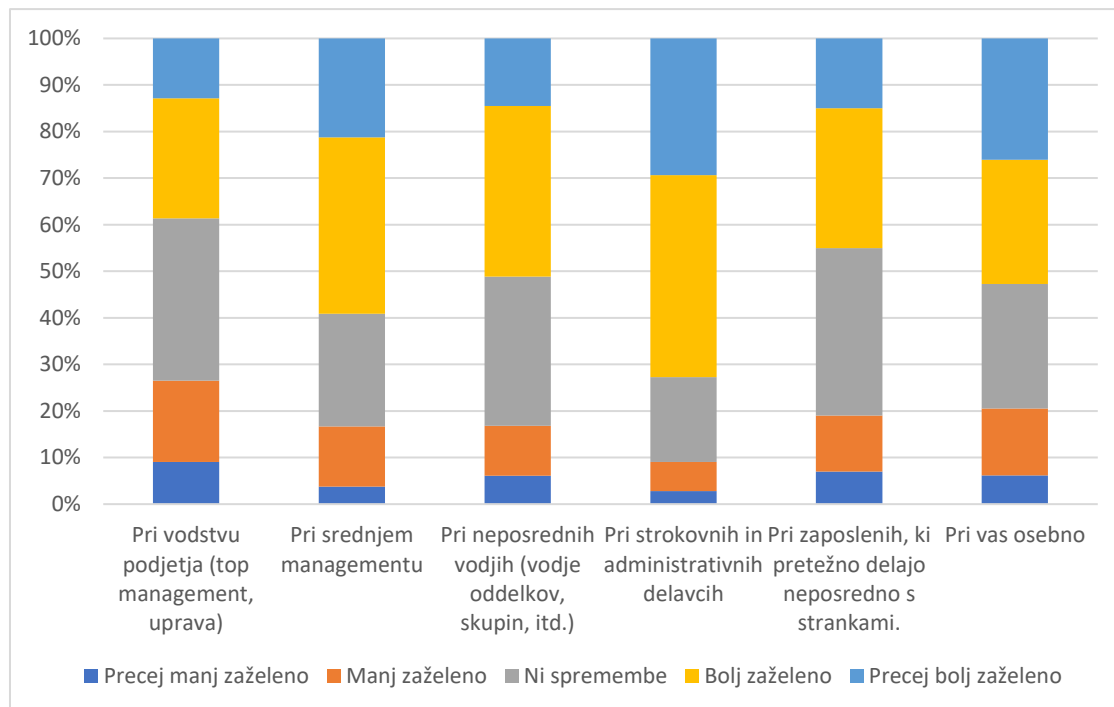
Zgolj dva respondenta sta navedla, da so v podjetju zaradi opravljanja dela na domu spremenili vrednotenje opravljenega dela in sicer je šlo za drugačno merjenje uspešnosti. Trije respondenti so potrdili, da so v podjetju spremenili način nagrajevanja zaposlenih, ki delo opravljajo na domu in sicer so v enem primeru izplačali dodatek za delo od doma, pri ostalih dveh pa krili stroške, ki jih ima delavec pri delu od doma. V tem primeru bi sicer težko govorili o spremembi nagrajevanja, saj gre ta povračilo stroškov energentov in obrabe delovnih sredstev na način, ki ga določa tudi zakonodaja.

Na vprašanje o tem, kako so kot delodajalec izvajali nadzor nad zaposlenimi, ki so delali od doma, jih je 58 odstotkov odgovorilo, da niso izvajali posebne nadzora. 30 odstotkov jih je nadzor izvajalo na podlagi evidenc delovnega časa, ki so jih pripravili zaposleni. Zgolj desetina respondentov je nadzor izvajala nad podlagi prijave in odjave iz sistema ob določenih urah, trije odstotki pa so nadzorovali uporabo delovnih sredstev (npr. spremljanje časa aktivnosti na računalniku, vpogled v elektronsko pošto, ipd). Določeni respondenti so v primeru nadzora navedli, da so *zaposlene pri delu od doma nadzira preko opravljenega dela/zaključenih naročil, rezultatov dela, PKI kriterijev ter pošiljanja plana dela in realizacije ob koncu delavnika*. Nekateri respondenti so poudarili, da je *nadzor nad delom od doma nepotreben pri vodenju s cilji in v primeru opravljenega dela (zadovoljne stranke)*.

4.4 Delo od doma v prihodnosti

Izkušnje zadnjih dveh let z delom od doma bodo pomembno krojile pogostnost te oblike dela tudi v prihodnosti. Ko smo respondente povprašali o njihovi subjektivni oceni o zaželenosti dela od doma za posamezne poklicne skupine, jih kar 52 odstotkov tega ni znalo oceniti za delavce v proizvodnji. Pri ostalih smo izločili delež respondentov, ki se do tega niso mogli ali niso želeli opredeliti. Slika 9 tako prikazuje porazdelitev odgovorov respondentov za njih osebno in posamezne poklicne skupine v podjetju, kjer so zaposleni.

Slika 9: Zaželenost dela od doma za posamezne poklicne skupine*



*N = 144 – 156.

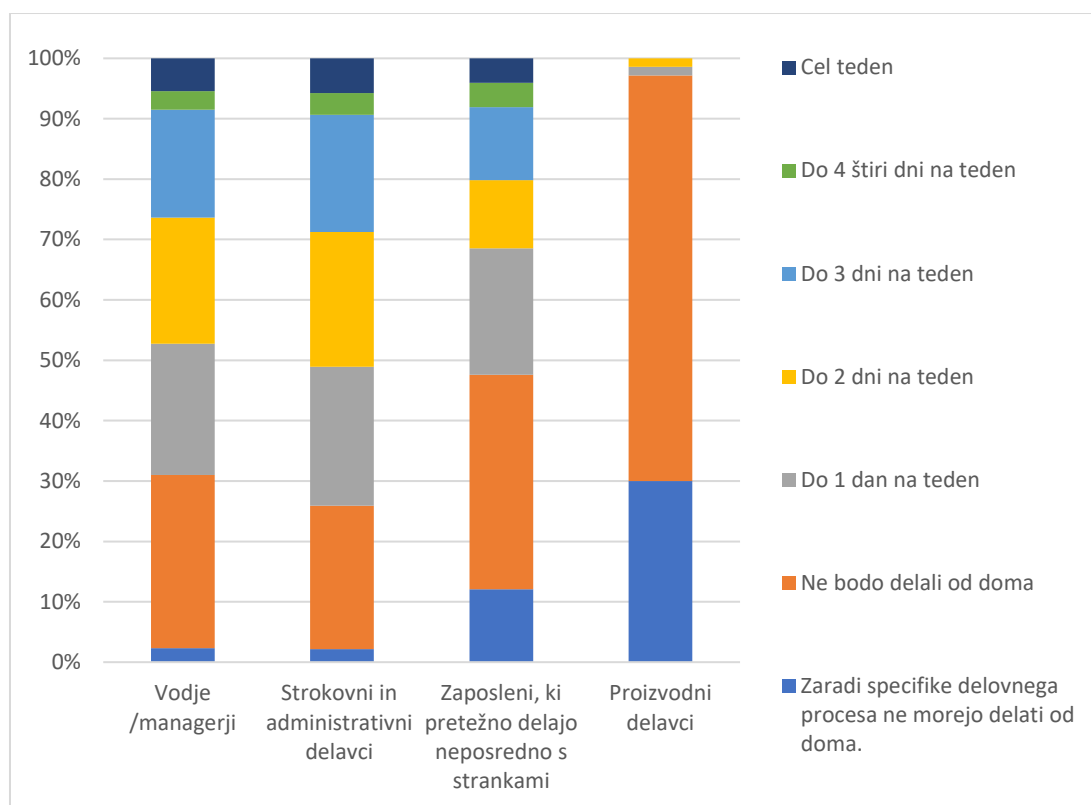
Po mnenju respondentov je delo od doma manj ali precej manj zaželeno pri vodstvu podjetja (člani uprave in top management) in tistih zaposlenih v podjetju, ki delajo pretežno s strankami. Po drugi strani pa je bolj zaželeno ali precej bolj zaželeno pri strokovnih in administrativnih sodelavcih ter srednjem managementu. Glede osebne preference pa lahko opazimo, da približno petina respondentov poroča o tem, da je delo od doma precej manj zaželeno ali manj zaželeno, pri dobri polovici respondentov pa bolj zaželeno. Ker je večina respondentov zaposlenih na mestu srednjega managementa v podjetjih, kjer delujejo, je ta porazdelitev primerljiva z mnenjem o zaželenosti dela od doma pri srednjem managementu v podjetju.

Neparametričen test za preverjanje enakosti porazdelitev (Kolmogorov-Smirnov test) je pokazal, da ni statistično značilnih razlik v porazdelitvi z vidika zaželenosti dela od doma med posameznimi poklicnimi

skupinami med malimi, srednjimi in velikimi podjetji. Prav tako ni statistično značilnih razlik med podjetji iz storitvenih in predelovalne dejavnosti.

Po umiritvi epidemioloških razmer 30 odstotkov respondentov, ki so se opredelili do vprašanja, ocenjuje, da bodo tri dni ali več na teden od doma delali zaposleni na mestu strokovnih in administrativnih sodelavcev ter vodij (Slika 10)¹. Zanimivo je, da podoben delež respondentov ocenjuje, da zaposleni na omenjenih delovnih mestih v njihovem podjetju sploh ne bodo delali od doma (tudi zato, ker specifika delovnega procesa tega ne omogoča). Bistveno več takšnih, ki ne bodo delali od doma, je v skupini zaposlenih, ki delajo neposredno s strankami, oziroma pri delavcih v proizvodnji, čeprav se je do tega opredelilo manj kot polovica respondentov v naši raziskavi. Skoraj polovica respondentov je namreč poročala, da proizvodnih delavcev v njihovem podjetju ne zaposlujejo, desetina pa z načrti glede dela od doma pri tej poklicni skupini ni bila seznanjena. Največji delež respondentov (okrog 40 odstotkov) ocenjuje, da bodo zaposleni na delovnih mestih vodij ter strokovnih in administrativnih sodelavcev od doma v bodoče delali 2-3 dni na teden. Pri tistih, ki delajo neposredno s strankami, pa v 40 odstotkih podjetij načrtujejo delo od doma v poprečju med 1 in 3 dnevi na teden.

Slika 10: Načrtovana pogostost dela od doma za posamezne poklicne skupine po umiritvi epidemioloških razmer*

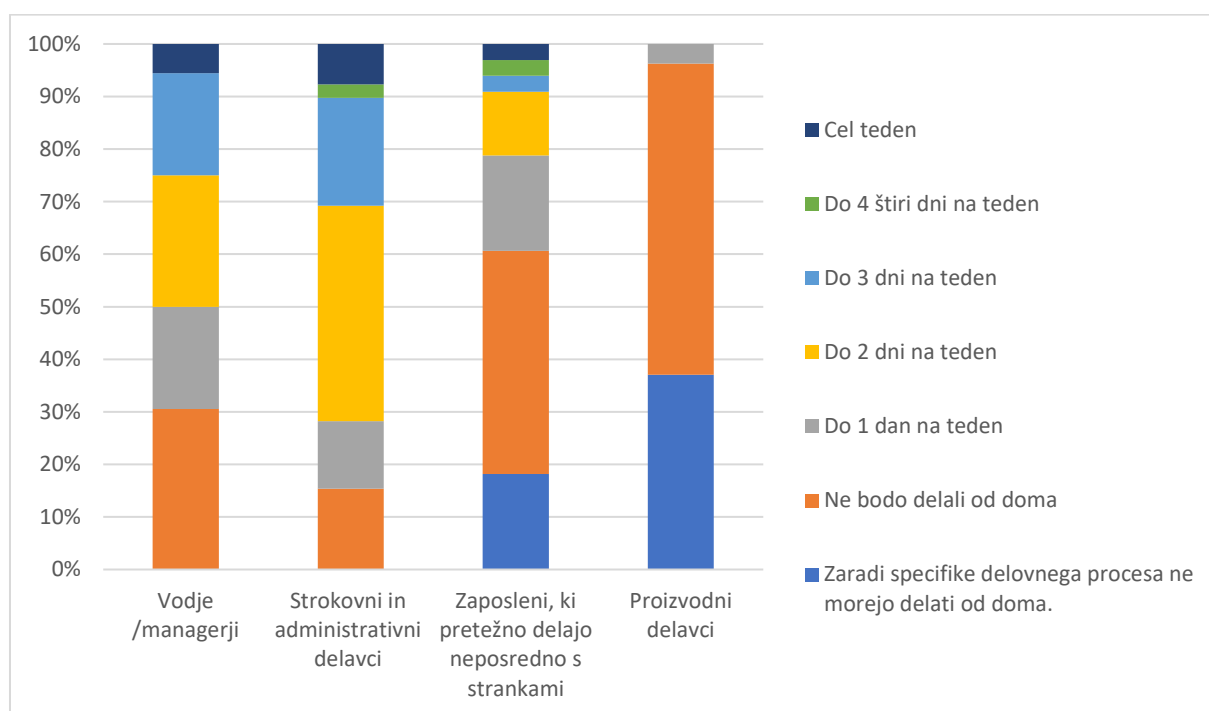


*N = 151 – 156.

¹ Pri tem je potrebno upoštevati, da je desetina respondentov odgovorila, da z načrti glede dela od doma v prihodnosti pri posameznih poklicnih skupinah niso seznanjeni.

Če primerjamo načrtovano pogostost dela od doma za posamezne poklicne skupine med različno velikimi podjetji, lahko ugotovimo, da obstajajo statistično značilne razlike zgoj v skupini strokovno administrativnih delavcev (Slika 11). Kar 70 odstotkov respondentov iz velikih podjetij je namreč izjavilo, da naj bi ti tudi po umiritvi epidemioloških razmer od doma delali 2 ali več dni v tednu. Po drugi strani pa pri skupini zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami, v velikih podjetjih načrtujejo manj dela od doma oziroma je kar 60 odstotkov respondentov odgovorilo, da sploh ne bodo delali od doma.

Slika 11: Načrtovana pogostost dela od doma za posamezne poklicne skupine po umiritvi epidemioloških razmer v velikih podjetjih*



*N = 45.

Če primerjamo načrtovano delo od doma po umiritvi epidemioloških razmer s strani podjetij in preference zaposlenih v posameznih skupinah (po mnenju respondentov), lahko ugotovimo, da 42 odstotkov respondentov meni, da si vodje /managerji želijo delati od doma do dva ali tri dni na teden, medtem ko je delež nekoliko višji pri strokovnih in administrativnih sodelavcih (52 odstotkov). Skoraj petina respondentov je mnenja, da zaposleni v njihovih podjetjih, ki povečini delajo neposredno s strankami ali delavci v proizvodnji, ne želijo delati od doma. Zagotovo pa je potrebno tudi upoštevati, da se je več kot petina respondentov izrekla, da tega ne morejo oceniti. Na izrecno vprašanje o tem, kdo do odločal o tem, kdaj bo posamezni zaposleni delal od doma, je polovica respondentov odgovorilo, da bo to posledica dogovora med zaposlenim in vodjo, 40 odstotkov pa je mnenja, da bo o tem odločal vodja. Svobodna odločitev posameznika bo zgoj v 5 odstotkih primerov.

Tabela 4: Preference zaposlenih po delu od doma*

	Ne želijo delati od doma	Do en dan na teden	Do dva dni na teden	Do tri dni na teden	Do štiri dni na teden	Cel teden	Ne morem oceniti	Ne zaposlujemo te skupine delavcev.
Vodje / managerji.	20	25	35	28	9	5	26	2
	13%	17%	23%	19%	6%	3%	17%	1%
Strokovni in administrativni delavci	12	15	30	48	14	13	18	1
	8%	10%	20%	32%	9%	9%	12%	1%
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami	25	18	20	25	9	6	33	14
	17%	12%	13%	17%	6%	4%	22%	9%
Proizvodni delavci	31	6	2	1	0	0	40	67
	21%	4%	1%	1%	0%	0%	27%	46%

*N = 151 – 156.

V okviru odprtega odgovora na koncu vprašalnika je precej respondentov opozorilo na izziv toge zakonodaje, ki je potrebna celovite prenove (predvsem poenostavitve), zakonsko bi bilo potrebno bolje urediti delo od doma in delo na daljavo (pri slednjem delodajalec ne bi bil odgovoren za pogoje dela, ključen poudarek bi bil na doseženih rezultatih). Večina respondentov je poudarila, da imajo z delom od doma pozitivne izkušnje, opažajo višjo produktivnost (predvsem pri tistih zaposlenih, ki morajo dnevno opraviti daljšo pot na delo) in poudarjajo tudi okoljski vidik (nižje onesnaževanje zaradi manjšega obsega prometa).

5. DISKUSIJA IN SKLEP

Zdravstvena kriza, ki se je pričela z epidemijo COVID-19, je zaradi delnega ali popolnega zaprtja javnega življenja izzvala podjetja, da se bistveno hitreje soočijo s specifikami in prilagoditvami, ki jih prinaša delo od doma.

V okviru naše raziskave je bila med člani Združenja delodajalcev Slovenije izvedena anketa o obsegu dela od doma med posameznimi skupinami zaposlenih. V vzorcu 241 anketiranih jih je kar 12 odstotkov odgovorilo, da v času epidemije v podjetju niso imeli dela od doma. Pri tistih, ki so imeli izkušnje z delom od doma v času epidemije, pa je več kot pol anketiranih izjavilo, da je bila izkušnja boljša ali bistveno boljša od pričakovanj tako za podjetje, kot zaposlene in tudi njih osebno.

V času prvega epidemičnega vala spomladi leta 2020 je skoraj polovica zaposlenih strokovnih in administrativnih delavcev ter zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih delalo od doma več kot 76 odstotkov svojega delovnega časa, medtem ko je bil delež pri zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami manj kot tretjinski. V času med prvim in drugim valom epidemije so se zaposleni na vodstvenih delovnih mestih pretežno ali v celoti vrnili v pisarne. Še največji delež zaposlenih, ki so povečini delali od doma je bil med tistimi zaposlenimi, ki delajo na mestih administrativnih ali strokovnih delavcev, relativno manj ali nikoli pa so poleg proizvodnih delavcev od doma delali tudi zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. V času druge epidemije, ki je trajala od oktobra 2020 do junija 2021, pa je opazen bistveno manjši obseg dela od doma pri vseh skupinah zaposlenih v primerjavi s prvim valom epidemije. Prišlo je sicer do povečanja dela od doma pri skupini vodij in strokovnih in administrativnih delavcev, vendar je to povečanje neznačilno. Zanimivo je, da je pri delavcih v proizvodnji nekoliko več podjetij uvedlo prakso do 25 odstotnega dela od doma.

Po umiritvi epidemioloških razmer naj bi v približno 30 odstotkih anketiranih podjetij v večji meri (tri dni ali več na teden) od doma delali zaposleni na mestu strokovnih in administrativnih sodelavcev ter vodij. Zanimivo je, da podoben delež respondentov ocenjuje, da zaposleni na omenjenih delovnih mestih v njihovem podjetju sploh ne bodo delali od doma (tudi zato, ker specifična delovnega procesa tega ne omogoča). Bistveno več takšnih, ki ne bodo delali od doma, je v skupini zaposlenih, ki delajo neposredno s strankami, oziroma pri delavcih v proizvodnji.

S prakticiranjem dela od doma so se podjetja soočila s tem, da je bilo potrebno pripraviti spremembe pogodb o zaposlitvi in to je storilo že 60 odstotkov anketiranih podjetij, dodatnih 10 odstotkov pa jih bo to naredilo v prihodnosti. Vodje posvečajo ustrezno pozornost razmejitvi delovnega časa od časa, ki je potreben za počitek. Pravico do odklopa v splošnem ne urejajo posebej. Nekaj več kot polovica podjetij, ki je bila zajeta v našem vzorcu, je plačevala nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu od doma, vendar so respondenti poudarili, da je potrebno obračunavanje nadomestila prilagoditi dejanski porabi energentov in obrabi delovnih sredstev.

Z vidika psihofizične kondicije in zdravstvenih težav pa so respondenti imeli največ težav z ohranjanjem telesne teže in poslabšanjem vida, pri ostalih zaposlenih pa je kar 30 odstotkov anketirancev opazilo psihične težave. Poleg naštetih težav so anketiranci dodatno poročali tudi o težavah pri usklajevanju dela in družine, pomanjkanju motivacije, koncentracije za delo in socialnih stikov.

V skupini velikih podjetij je kot izziv ali velik izziv največ respondentov opredelilo ohranjanje družabnih stikov med zaposlenimi, objektivnost presojanja uspešnosti zaposlenih, management talentov in karier zaposlenih, ohranjanje organizacijske kulture ter timsko delo. V skupini srednjih in malih podjetij je poleg omenjenih prepoznani tudi izziv pospešene digitalizacije poslovnih procesov. Kot največja omejitev je prepoznano dejstvo, da delo pretežno ni primerno za opravljanje od doma, neustreznost zakonodaje, ki ne podpira dela od doma in zahteve varstva pri delu v primeru dela od doma. Večina anketirancev se ne strinja, da je omejitev negativen odnos zaposlenih do dela na domu ali pomanjkanje znanja zaposlenih za uporabo IKT. Tudi specializirani licenčni programi na stacionarnih računalnikih (v pisarnah) v razmerah novih rešitev v oblaku ali oddaljenem dostopu do stacionarnih računalnikov niso predstavljali nikakršne omejitve za več kot polovico anketiranih. Zanimivo je, da je skoraj tretjina respondentov poročala o tem, da omejitev predstavlja negativen odnos vodstva do dela od doma, pomanjkanje zaupanja in predvsem slabo razvit sistem nadzora/spremljanja doseženih rezultatov zaposlenih. Na podlagi tega bi lahko sklepali, da so sistemi vodenja v slovenskih podjetjih neprilagojeni

delu na daljavo in temeljijo na neposrednem nadzoru dela zaposlenih v pisarnah na podlagi beleženja opravljenih delovnih ur.

Večina respondentov kot največjo prednost vidi zmanjšanje možnosti okužb in prihranek časa na poti od doma do delovnega mesta. 30 odstotkov respondentov kot veliko prednost zaznava tudi zmanjšanje stroškov v zvezi s prihodom na delo in zagotavljanjem ustreznih delovnih prostorov, fleksibilen delovnih čas in možnost dela na katerikoli lokaciji. Pri možnih slabostih dela od doma pa se je največji delež respondentov povsem strinjal z navedbo, da ni prave ločnice med delovnim in zasebnim časom, prav tako pa obstajajo moteči dejavniki v domačem delovnem okolju. Respondenti zaznavajo tudi težave z ohranjanjem organizacijske kulture, slabšim prenosom znanja med sodelavci, oteženim sodelovanjem in osamljenostjo. Po drugi strani pa se 30 odstotkov respondentov ne strinja, da bi bila možna slabost nižja produktivnost pri delu od doma, manjša osredotočenost na delo, težava z organizacijo lastnega dela ali stres.

6. LITERATURA IN VIRI

Achor, S., Kellerman, G. R., Reece, A., and Robichaux, A. 2018. "America's loneliest workers, according to research." Harvard Bus Review Publishing. URL: <https://hbr.org/2018/03/americas-loneliest-workers-according-to-research>.

Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M. 2015. "How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings." *Psychological Science in the Public Interest* 16(2): 40-68.

Anderson, D. and Kelliher, C. 2020. "Enforced remote working and the work-life interface during lockdown." *Gender in Management: An International Journal* 35(7). URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-07-2020-0224/full/pdf?title=enforced-remote-working-and-the-work-life-interface-during-lockdown>.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z. J. 2015. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment." *The Quarterly Journal of Economics* 130(1): 165–218.

Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., and Ye, H.Y.T. 2020. "COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data." URL: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf.

Carnevale, J.B. and Hatak, I. 2020. "Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management." *Journal of Business Research*. URL: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037.

Choudhury, P.R., Foroughi, C., and Larson, B. 2019. "Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility." Harvard Business School Working Paper No. 19-054.

Chowdhury, K. 2020. "Lockdown hits women the most. Work, housework, abuse, patriarchy." She the People Publishing. URL: www.shethepeople.tv/blog/work-from-home-india-lockdown-hitswomen.

Dingel, J.I., and Neiman, B. 2020. "How Many Jobs Can be Done at Home?" BFI Publishing. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf.

Domadenik, P., Koman, M., Redek, T., and Zupan, N. 2020. "Remote work during and after the pandemic: the perspective of Slovenian employees." In Domadenik, P., Koman, M., and Redek, T. (eds.): *The virus aftermath: A socio-economic twist?*, Časnik Finance, 2020, 381-400.

Dubey, A.D. and Tripathi, S. 2020. "Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic." *Journal of Innovation Management* 8(1): 13-19.

Eurofound. 2020. "Living, working and COVID-19." Eurofund Publishing. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf.

Feng, Z. and Savani, K. 2020. "Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home." *Gender in Management*. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-07-2020-0202/full/html>.

FRB Atlanta. 2020. "Firms Expect Working from Home to Triple." FRB Atlanta Publishing. URL: <https://www.frbatlanta.org/blogs/macroblog/2020/05/28/firms-expect-working-from-home-to-triple>.

Gajendran, R., and Harrison, D. 2007. "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences." *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1524–1541.

Gurge, L. M., and Bohns, V. K. 2020. "3 Tips to Avoid WFH Burnout." HBR Publishing. URL: <https://hbr.org/2020/04/3-tips-to-avoid-wfh-burnout>.

Grose, J. 2020. "Burnt out on home schooling? How to get through the rest of the year?" The New York Times URL: www.nytimes.com/2020/05/13/parenting/coronavirus-remote-learning-burnout.

IWG. 2019. "The IWG Global Workspace Survey: Welcome to Generation Flex – the employee power shift." IWG Publishing. URL: <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>.

Kelliher, C., and de Menezes, L. 2019. "Flexible Working in Organizations." Oxon, Routledge: A Research Overview.

Madell, R. 2019. "Pros and Cons of Working From Home." U.S. News Publishing. URL: <https://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/articles/pros-and-cons-of-working-from-home>.

McGregor, L., and Doshi, N. 2015. "Primed to Perform: How to Build the Highest Performing Cultures Through the Science of Total Motivation." New York: Harper Collins.

Noonan, M.C., and Glass, J.L. 2012. "The hard truth about telecommuting." *Monthly Labor Review* 135(1): 38-45.

Simons, J. 2017. "IBM, a Pioneer of Remote Work, Calls Workers Back to the Office." Wall Street Journal. URL: <https://www.wsj.com/articles/ibm-a-pioneer-of-remote-work-calls-workers-back-to-the-office-1495108802>.

Statista. 2015. "Where in the world do men do most of housework?" Statista Publishing. URL: <https://www.statista.com/chart/3258/where-in-the-world-do-men-do-the-most-housework/>.

Swisher, K. 2013. "Here's the Internal Yahoo No-Work-From-Home Memo." AllThingsD Publishing. URL: <http://allthingsd.com/20130222/physically-together-heres-the-internal-yahoo-no-work-from-home-memo-which-extends-beyond-remote-workers/>.

Zhang, J. 2016. "The dark side of virtual office and job satisfaction." *International journal of business and management* 11(2): 40-45.

PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

Q1 - Prosimo izberite šifro dejavnosti, v kateri posluje vaše podjetje!

- A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
- B Rudarstvo
- C Predelovalne dejavnosti
- D Oskrba z električno energijo, plinom in paro
- E Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja
- F Gradbeništvo
- G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil
- H Promet in skladiščenje
- I Gostinstvo
- J Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- K Finančne in zavarovalniške dejavnosti
- L Poslovanje z nepremičninami
- M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
- N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti
- O Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti
- P Izobraževanje
- Q Zdravstvo in socialno varstvo
- R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
- S Druge dejavnosti
- Drugo (vpišite dejavnost):

Q2 - Koliko zaposlenih ima vaše podjetje?

- do vključno 9
- med 10 in 49
- med 50 in 249
- 250 ali več

Q3 - Ali je vaše podjetje v lasti (del) mednarodne korporacije s sedežem v tujini?

- Da
- Ne

Q4 - Kakšen je vaš status?

Možnih je več odgovorov

- Zaposlen v podjetju
- Lastnik podjetja ali samozaposlen, ki zaposluje tudi druge
- Samozaposlen ali lastnik podjetja, ki nima zaposlenih

Q5 - Prosimo, označite, na katerem delovnem mestu ste zaposleni.

- Vrhnji management v podjetju (direktor, člani uprave, itd.)
- Srednji management (odgovorni za poslovne enote, oddelke, itd.)
- Zaposlen na nevodstvenem delovnem mestu

Q6 - Ali je vaše podjetje

- Proizvodno
- Storitveno
- Drugo (prosim, navedite, kaj)

Q7 - Kakšna je bila nasploh izkušnja z delom od doma v času epidemije? (Če dela od doma niste imeli, izberite to možnost).

	Veliko slabše od pričakovanj	Slabše od pričakovanj	Skladna s pričakovanji	Boljša od pričakovanj	Bistveno boljša od pričakovanj	Ni bilo dela od doma
Za vaše podjetje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za zaposlene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za vas osebno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 - Prosimo ocenite obseg dela od doma pri naslednjih skupinah delavcev jeseni leta 2021 (september - november 2021):

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim.
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 - Ali ste v podjetju zaposlenim že pripravili nove pogodbe o zaposlitvi oziroma anekse za delo od doma?

- Da
- Ne
- Nihče ne dela od doma.
- Ne vem.

Q10 - Ali načrtujete pripravo novih pogodb o zaposlitvi oziroma anekse za delo od doma?

- Da.
- Ne.
- Ne vem.

Q11 - Zakaj ne? Na kratko pojasnite razlog.

Q12 - Ali so vodje posvečali (oziroma posvečajo) pozornost ustrezni razporeditvi delovnega časa pri organiziranju dela od doma?

- Da, zaposleni so vedeli, da se od njih ne pričakuje aktivnost po zaključku delovnega časa.
- Da, vendar to niso neposredno komunicirali.
- Ne, ni se jim zdelo potrebno obveščati zaposlene o tem.
- Drugo:

Q13 - Kako ste v podjetju pristopili k urejanju pravice do odklopa (s tem mislimo na pravico zaposlenega, da ne odgovarja na e-maile in se ne oglašča na telefone izven delovnega časa, npr. ob osmi uri zvečer)?

- Nismo posebej urejali.
- Pravico do odklopa smo določili v splošnem aktu.
- Pravico do odklopa smo dogovorili v kolektivni pogodbi.
- Drugo (navedite prosim):

Q14 - Ali ste v podjetju plačevali nadomestilo za delo od doma?

- Da
- Ne
- Ne vem.

Q15 - Ste zaposlenim plačali več nadomestila za delo od doma kot je maksimalno določen neobdavčen znesek (5 % plače zaposlenega in največ 5 % povprečnemesečne plače v RS)?

- Da
- Ne
- Ne vem.

Q16 - Kako ste določili nadomestilo za delo od doma?

- Poseben izračun za zaposlenega na podlag ocenjene porabo delovnih sredstev v lasti zaposlenega in stroškov energentov.
- V pavšalu kot % od plače zaposlenega.
- V pavšalu, ki je bil enak za vse zaposlene.
- Drugo:

Q17 - Zakonodaja ne določa kriterijev za določitev nadomestila za delo na domu, ampak zgolj maksimalno neobdavčen znesek izplačila nadomestila za delo na domu (do 5 % plače zaposlenega; največ 5 % povprečne mesečne plače v RS). Se vam zdi takšna višina neobdavčenega zneska ustrezna?

- Da
- Ne
- Ne vem.

Q18 - Kako bi bilo treba po vašem mnenju urediti višino nadomestila za delo od doma?

BLOK (7) (Varnost in zdravje pri delu)

Q19 - Ali ste zaradi dela od doma PRI SEBI opazili katerekoli od spodaj navedenih težav?

Možnih je več odgovorov

- psihične težave
- prebavne težave
- zastrupitve
- težave na strani srčnožilnega sistema
- težave, povezane z gibalni (mišičnoskeletni sistem, vezivno tkivo)
- poškodbe
- težave z vidom
- težave z alkoholizmom in druge odvisnosti
- težave z ohranjanjem telesne teže.
- Drugo:

BLOK (7) (Varnost in zdravje pri delu)

Q20 - Ali ste zaradi dela od doma PRI OSTALIH ZAPOSLENIH opazili katerekoli od spodaj navedenih težav?

Možnih je več odgovorov

- psihične težave
- prebavne težave
- zastrupitve
- težave na strani srčnožilnega sistema
- težave, povezane z gibalni (mišičnoskeletni sistem, vezivno tkivo)
- poškodbe
- težave z vidom
- težave z alkoholizmom in druge odvisnosti
- težave z ohranjanjem telesne teže.
- Ne vem / ne morem oceniti.
- Drugo:

Q21 - Kako ste zagotovili, da zaposleni doma opravljajo delo v varnih in zdravih pogojih dela?

- Delovni prostor smo si ogledali skupaj z zaposlenim.
- Delovni prostor smo si ogledali skupaj z varnostnim inženirjem.
- Zaposleni je podpisal izjavo, da ima doma varne in zdrave delovne razmere.
- Zaposlenim smo zagotovili ustrezno delovno opremo (ergonomski stol, ustrezen računalnik ipd).
- Nič posebej nismo naredili.
- Drugo:

Q22 - Ste imeli v letu 2020 ali 2021 kakšen primer poškodb med delovnim časom pri delu na domu?

- Da
- Ne

Q23 - Katere poškodbe ste zaznali?

Q24 - Ali ste spremenili izjavo o varnosti in zdravju pri delu zaradi tveganja okužbe z virusom Sars-Cov2?

- Da, za vsa delovna mesta.
- Da, za nekatera delovna mesta.
- Ne.

Q25 - Na kak način ste ga spremenili? Ali lahko na kratko opišete?

Q26 - Kateri so trenutno vaši glavni izzivi, povezani z delom na daljavo?

	Sploh ni izziv	Ni izziv	Niti niti	Je izziv	Je velik izziv
Prenova poslovnih procesov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pospešena digitalizacija poslovnih procesov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usposabljanje za nove kompetence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usposabljanje za delo na različnih delovnih mestih z namenom povečanja fleksibilnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usposabljanje za varno delo na daljavo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Učinkovit nadzor dela na daljavo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Objektivnost presojanja uspešnosti zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Management talentov in karier zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fizično zdravje zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Duševno zdravje zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohranjanje družabnih stikov med zaposlenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohranjanje organizacijske kulture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohranjanje/povečevanje produktivnosti zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Timsko delo in z njim povezana inovativnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q27 - Koliko vam različne omejitve otežujejo prehod na delo od doma?

	Sploh ne velja	Ne velja	Niti niti	Velja	Povsem velja
Delo pretežno ni primerno za opravljanje od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neustrezna zakonodaja, ki ne podpira dela od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zahteve varstva pri delu za delo od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neustrezna tehnološka opremljenost zaposlenih za delo od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neustrezni prostor za delo od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specializirani licenčni programi na stacionarnih računalnikih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomanjkanje znanja zaposlenih za uporabo IKT za delo od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativen odnos zaposlenih do dela od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativen odnos vodstva do dela od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomanjkanje zaupanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posegi v zasebnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slabo razvit sistem nadzora/spremljanja doseženih rezultatov pri delu od doma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varnost podatkov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 - Kako ocenjujete možne prednosti dela od doma?

	Sploh ni prednost	Ni prednost	Niti niti	Je prednost	Je velika prednost
Fleksibilen delovni čas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bolj sproščeno delovno okolje (npr. neformalna obleka, glasba)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Več stika z družinskimi člani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delo na katerikoli lokaciji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni izgube časa s prevozom na delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sploh ni prednost	Ni prednost	Niti niti	Je prednost	Je velika prednost
Več možnosti odločanja (več avtonomije)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boljše uravnavanje delovnega in zasebnega časa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boljša produktivnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krajše sestankovanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manjše izgube časa z neproduktivnimi aktivnostmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimizacija delovnih procesov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prihranek pri stroških (prevoz na delo, delovni prostori, potni stroški)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zmanjšanje možnosti prenosa nalezljivih boleznih med zaposlenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q29 - Kako ocenjujete možne slabosti dela od doma?

	Sploh ne velja	Ne velja	Niti niti	Velja	Povsem velja
Oteženo sodelovanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otežena komunikacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slabši prenos znanja med sodelavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osamljenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni prave ločnice med delovnim in zasebnim časom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Velika odvisnost od kakovosti internetne povezave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moteči dejavniki/prekinitve dela v domačem okolju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Težje je ohraniti motivacijo za delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manjša osredotočenost na delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Težave z organizacijo lastnega dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sploh ne velja	Ne velja	Niti niti	Velja	Povsem velja
Manjša vidnost doseženega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manjša produktivnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slabši nadzor nad delom sodelavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Težave z usklajevanjem dela sodelavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Težave z ohranjanjem organizacijske kulture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Težje vzdrževanje zaupanja med zaposlenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BLOK (11) (Plačilo za delo in delovni čas)

Q30 - Ali ste zaradi opravljanja dela na domuspremenili vrednotenje opravljenega dela, npr. sprememba normativov?

- Da.
 Ne.
 Ne vem.

Q31 - Na kak način ste ga spremenili? Ali lahko na kratko opišete?

Q32 - Ali ste spremenili način nagrajevanja zaposlenih, ki delo opravljajo na domu?

- Da.
 Ne.
 Ne vem.

Q33 - Na kak način ste ga spremenili? Ali lahko na kratko opišete?

Q34 - Kako ste kot delodajalec izvajali nadzor nad zaposlenimi, ki opravljajo ali so opravljali delo od doma?

Možnih je več odgovorov

- Nismo izvajali posebnega nadzora.
- Prijava in odjava iz sistema ob določenih urah.
- Nadzor nad uporabo delovnih sredstev (npr. spremljanje časa aktivnosti na računalniku, vpogled v elektronsko pošto, ipd).
- Nadzor na podlagi evidence delovnega časa, ki jo je pripravil zaposleni.
- Drugo:

Q35 - V nadaljevanju nas zanima še obseg dela na daljavo v različnih obdobjih leta 2020 in 2021.

BLOK (14) (Obseg dela od doma)

Q36 - Prosimo ocenite obseg dela od doma pri naslednjih skupinah delavcev pred epidemijo (pred 15.3. 2020):

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q37 - Prosimo ocenite obseg dela od doma pri naslednjih skupinah delavcev med PRVIM VALOM epidemije (15.3. 2020-31.5.2020):

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim.
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q38 - Prosimo ocenite obseg dela od doma pri naslednjih skupinah delavcev lani med prvim in drugim valom epidemije (1.6. 2020-17.10.2020):

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim.
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q39 - Prosimo ocenite obseg dela od doma pri naslednjih skupinah delavcev med DRUGIM VALOM epidemije (18.10. 2020-15.6.2021):

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlenih, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q40 - Koliko dela od doma bi bilo po vašem mnenju največ možno uvesti za naslednje skupine delavcev v vašem podjetju?

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q41 - Ocenite, kolikšen % zaposlenih v vaši organizaciji, za katere bi bilo možno organizirati delo od doma, bi si želel delati od doma.

	Dela od doma nismo imeli (0%).	do 25%	26-50%	51-75%	76-100%	Takšnih delavcev ne zaposlujem o.	Ne vem / težko ocenim
Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delavci v proizvodnji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q42 - Ali se je po izkušnjah z delom od doma spremenila želja po delu od doma? Zanima nas vaša subjektivna ocena.

	Precej manj zaželeno	Manj zaželeno	Ni spremembe	Bolj zaželeno	Precej bolj zaželeno	Ne vem	Ne morem oceniti
Pri vodstvu podjetja (top management, uprava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri srednjem managementu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri neposrednih vodjih (vodje oddelkov, skupin, itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri strokovnih in administrativnih delavcih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri delavcih v proizvodnji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri zaposlenih, ki pretežno delajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Precej manj zaželeno Manj zaželeno Ni spremembe Bolj zaželeno Precej bolj zaželeno Ne vem Ne morem oceniti

neposredno s strankami.

Pri vas osebno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Q43 - Koliko dni na teden bodo lahko zaposleni določenih poklicnih skupin v povprečju delali od doma po umiritvi epidemioloških razmer (odločitev delodajalca)?

Ne bodo delali od doma Do 1 dan na teden Do 2 dni na teden Do 3 dni na teden Do 4 štiri dni na teden Cel teden Zaradi specifične delovne procesa ne morejo delati od doma. Ne vem / nisem seznanjen Ne zaposluje te skupine delavcev.

Vodje /managerji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni delavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proizvodni delavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q44 - Ali lahko ocenite, koliko dni na teden bi si zaposleni določenih poklicnih skupin v povprečju želeli delati od doma po umiritvi epidemioloških razmer?

Ne želijo delati od doma Do 1 dan na teden Do 2 dni na teden Do 3 dni na teden Do 4 štiri dni na teden Cel teden Ne morem oceniti Ne zaposluje te skupine delavcev.

Vodje / managerji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strokovni in administrativni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ne želijo delali od doma	Do 1 dan na teden	Do 2 dni na teden	Do 3 dni na teden	Do 4 štiri dni na teden	Cel teden	Ne morem oceniti	Ne zaposluje mo te skupine delavcev.
--	--------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------------	-----------	------------------	--------------------------------------

delavci

Zaposleni, ki pretežno delajo neposredno s strankami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proizvodni delavci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45 - Kdo bo odločal o tem, kdaj bo posameznizaposleni delal od doma?

- Vodja.
- Dogovor med zaposlenim in vodjo.
- Svobodna odločitev zaposlenega
- Drugo:

Q46 - Ali nam želite v zvezi s problematiko dela na domu še kaj sporočiti?

Q47 - Če želite prejeti študijo z rezultati, vas prosimo za elektronski naslov, kamor želite, da vam jo pošljemo.

II. FOKUSNE SKUPINE

Z namenom pridobivanja ter soočanja poglobljenih mnenj in stališč ključnih deležnikov na trgu dela izvedli štiri fokusne skupine. Kot temeljni temi sta bili izbrani **delo na daljavo** in **platformsko delo**. Na tem izhodišču so bili za nadaljnje preučevanje oblikovani štirje vsebinski sklopi oziroma štiri fokusne skupine: **1) pravna ureditev, 2) plače in plačilo za delo, 3) varnost in zdravje pri delu ter 4) davki**. Vsaka fokusna skupina je bila razdeljena na dva vsebinska podsklopa, to je delo na daljavo in platformsko delo.

Vse štiri fokusne skupine so bile izvedene septembra 2021 v prostorih Združenja delodajalcev Slovenije. Vsaka fokusna skupina je trajala okrog 90 minut. Izhodiščna vprašanja so bila pripravljena vnaprej kot osnova za razpravo z izbranimi deležniki. Vsi pogovori so se snemali ter kasneje pretipkali. Zaradi zagotavljanja anonimnosti vse udeležence fokusnih skupin nazivamo v moški slovnični obliki. Struktura poročila je oblikovana tako, da so ločeno predstavljene analize posamezne fokusne skupine, znotraj tega pa ločena vsebinska sklopa razprave o delo na domu in platformskem delu. Besedilo označeno s poševno pisavo pomeni dobredni navedek udeležencev fokusnih skupin; krepki tisk pa pomeni vsebinski poudarek.

1. PRAVNA UREDITEV

Pri fokusni skupini **pravna ureditev** so sodelovali štirje udeleženci, in sicer predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; delodajalskega združenja, sindikata ter inšpektorata za delo. V ospredju so bila vprašanja, kako ustrezna je pravna ureditev dela na domu ter platformskega dela z vidika aktualnega razvoja obeh institutov s poudarkom na času epidemije.

1.1 Delo na domu

Delo na domu je v pravni ureditvi Slovenije urejeno že od leta 1961, vendar se v praksi do epidemije skorajda ni izvajalo. Veljavna ureditev sicer ločuje delo na domu kot fizično opravljanje dela izven prostorov delodajalca; delo na daljavo pa opredeli kot delo z uporabo informacijske tehnologije. Na podlagi izkušenj ter tudi razprave v okviru fokusne skupine se v praksi kot delo na domu razume delo v zasebnih prostorih delavca, pri čemer večina delavcev uporabljajo informacijsko tehnologijo za opravljanje dela. Zato v nadaljevanju uporabljamo izraz delo na domu.

Manjši trend povečanja dela na domu pred epidemijo je bil opazen v javni in državni upravi, v splošnem pa delodajalci **niso bili pripravljeni** na takšen porast dela na domu. Socialni partnerji se niso s tem veliko ukvarjali in posledično tudi niso imeli veliko izkušenj. Zato ne preseneča, da so vsi udeleženci prejeli veliko vprašanj zlasti od delodajalcev, kako pravilno pristopiti k organiziranju dela od doma. Kot vsi ugotavljajo, je obstajala *velika potreba po informiranosti*. Čeprav je pravna podlaga za delo na domu v zakonodaji obstajala, tako v normalnih kot izrednih razmerah, je bilo in še vedno je zaradi šibkega uresničevanja v praksi veliko stvari pravno nedorečenih. To se po ugotovitvah vseh udeležencev odraža še sedaj, saj še vedno obstoji dvom delodajalcev, ali je treba za delo na domu skleniti novo pogodbo o zaposlitvi na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ali zadošča aneks k obstoječi pogodbi o zaposlitvi. Po mnenju inšpektorja je to tako pomembna okoliščina, da aneks ne bi smel biti dopuščen oziroma bi **morala biti sklenjena nova pogodba o zaposlitvi**; mnenje delodajalcev pa je, da bi moral zadostovati **aneks**. Sindikalni predstavnik je pojasnil, da je vsem socialnim

partnerjem in inšpektoratu znana praksa, da se *podpisujejo aneksi in da se ta praksa ne sankcionira; socialni partnerji to začasno spoštujemo in priznavamo kot dejstvo*. Zadržani pa so do spremembe ZDR-1, ki bi omogočila sklenitev zgolj aneksa k pogodbi o zaposlitvi, saj po veljavni pravni ureditvi ostaja kraj opravljanja dela kot ena izmed bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, dodatno je delo na domu urejeno kot posebna oblika dela. Podali pa so predlog sklenitve pogodbe **za določen čas** z že zaposlenimi delavci za delo na domu; ne pa tudi za novo zaposlene, saj bi to lahko pomenilo *dodatno prekarizacijo*. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v okviru Ekonomsko socialnega sveta (ESS) predlagalo, da bi lahko z aneksom k pogodbi o zaposlitvi spreminjali kraj opravljanja dela **začasno**, denimo, v obdobju do enega leta z možnostjo podaljšanja. V primeru daljšega oziroma trajnega opravljanja dela na domu je po njihovem mnenju treba podpisati novo pogodbo o zaposlitvi. To bi veljalo ne glede na obseg dela na domu, denimo tudi v primerih, ko delavec opravlja tri dni na teden delo doma, dva dni v prostorih delodajalca. V času razglašene epidemije in izrednih razmer zaradi epidemiološkega stanja ima delodajalec možnost enostranskega odrejanja dela na domu na podlagi 169. členu ZDR-1.

Z vidika **kršitev** na inšpekciji za delo opažajo, da se je ter se še vedno največ kršitev zaznava pri **sporočanju o delu na domu**, saj še vedno veliko delodajalcev tega ne stori. Ravno tako niso prepričani, ali morajo to storiti tudi pri občasnem delu od doma, denimo, če delavec dela dva tedna doma, nato je dva tedna v pisarni, nato pa spet dva tedna doma ali če gre za delitev tedna tako, da delavec dela dva dni na teden doma, tri dni v pisarni in podobno. Zato je bila po mnenju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ključna poenostavitev prijave z vidika vsebine (podatke, ki jih je treba sporočiti) ter načina (prek spleta, v digitalni obliki).

Ključno je, pod katerimi **pogoji** se lahko organizira delo na domu in po mnenju sindikalnega predstavnika je eden ključnih pogojev razpolaganje s **primernimi poslovnimi ali drugimi prostori in z ustreznimi delovnimi sredstvi**. Naslednji pogoj je zagotovljena **varnost pri delu** ter obveščanje delavcev. Predstavniki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pojasni, da je bilo največ vprašanj ravno pri tej vsebini, saj so delodajalci želeli vedeti, kaj morajo urediti, da bodo zadostili zakonskim zahtevam. Po trenutni zakonodaji je namreč delodajalec odgovoren za varno in zdravo delovno okolje delavca, ne glede na to, kjer opravlja delo. Že pred epidemijo so bila dela, ki so se opravljal izven prostorov delodajalca, na primer zavarovalni agent, pa ni bilo zaznati toliko vprašanj. Delodajalci so dolžni na podlagi **ocene tveganja** ugotoviti, kakšna tveganja za varnost in zdravje obstajajo pri delavcih in sprejeti ukrepe za preprečevanje tega.

Podobno ostaja dilema, **kako nadzirati** delavce pri delu od doma. »*Ali lahko delodajalec pogleda, kako delavec dela doma tako, kot je to storil v pisarni?*«, ponazori dilemo inšpektor. V sindikatu še niso zaznali informacijsko naprednejših sistemov nadzora, kot je denimo, štetje udarcev na tipkovnico; bilo pa je nekaj primerov močnega nadzora delavcev, kot so pogosti telefonski klici ipd. Glede samega vstopa delodajalca ali inšpektorja v prostor, kjer delavec doma opravlja delo, po pravni ureditvi velja ustavno zagotovljena pravica **nedotakljivosti stanovanja**, kar pomeni, da nihče brez dovoljenja delavca (z izjemo sodnega naloga) ne more vstopiti v delovne prostore delavca ter preveriti njihovo ustreznost. Dodaten problem je, da se v veliko primerih do teh prostorov pride s prehodom čez druge zasebne prostore delavcev, na primer dnevno sobo, spalnico, kuhinjo in podobno. V sindikatu so zaenkrat na stališču, dokler ne bo jasnejšega odgovora bodisi s strani pravne teorije bodisi sodne prakse, da se lahko delavec in delodajalec **predhodno dogovorita o obsegu in obliki nadzora**, ki pa se

lahko izvede v prostorih delavca zgolj kadar tega ni možno zagotoviti drugače in če za to obstaja zakonska podlaga. Inšpektor je pojasnil, da že opravljajo preglede po zasebnih prostorih (domovih) pri samostojnih podjetnikih, zato jim to ne bi predstavljalo ovire, vendar je potrebna zakonska podlaga. Meni celo, da če bi se to uredilo in bi delodajalci vedeli, da lahko inšpektor to nadzoruje, bi bilo bolj poskrbljeno za varnost in zdravje delavcev, ki delajo doma. V praksi pa še **niso zaznali primera hujših poškodb** pri delu od doma.

Pri delu na domu udeleženci soglasno opozarjajo na problematičnost razporeditve **delovnega časa** ter s tem povezane pravice do odmora oziroma ureditve **pravice do odklopa**. Pri veliko delavcih zaznavajo namreč prekomeren obseg dela, kar lahko vodi v **izgorelost**. Dodatno tveganje pri delu na domu je **socialna izolacija** ter s tem povezana psihosocialne posledice.

Sindikalni predstavnik je opozoril, da je mogoče pri delu na domu odmore drugače urediti na podlagi ZDR -1 ali pa slediti splošni ureditvi odmorov in počitkov. Ključno pa je, da je tako delavcu kot delodajalcu znano ter določen čas, kdaj mora biti delavec na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti. Izven tega delovnega časa pa se ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu, kar je sindikalni predstavnik opisal kot primer pravice do odklopa, ki so jo uspeli dogovoriti v kolektivni pogodbi dejavnosti. Tudi drugi udeleženci so se strinjali, da je pravica do odklopa pomembna, pri čemer se Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti zavzema za **zakonsko ureditev pravice do odklopa**, konkretizacijo pa bi prepustili kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti. V praksi je bilo namreč zaznati, da so (bili) velikokrat delavci *preveč storilni* ter da so (bili) *zavestno ali nezavestno ves čas dosegljivi*. Posledično se je ponekod dvignil normativ obsega opravljenega dela, ponazori sindikalni predstavnik. Po drugi strani pa če delo ni opravljeno, to lahko pomeni sankcioniranje delavca, kar pa ni rešitev, zato je lahko v tem primerih lahko boljša rešitev ponovno opravljanje dela v prostorih delodajalca, navaja sindikalni predstavnik ter dodaja, da delo na domu nosi *obojestransko tveganje*. To priznava tudi predstavnik delodajalskega združenja, ki je med svojimi člani opazil **povečanje zaupanja** delodajalcev v svoje delavce, kar vodi v boljši odziv delavca ter bolje opravljeno delo. *»Ravno nezaupanje je bil največji problem pri opravljanju dela od doma pred epidemijo,«* priznava predstavnik delodajalskega združenja ter meni, da se bo delo od doma **ohranilo** tudi v obdobju po epidemiji. Podobno ugotavlja tudi inšpektor, ki navaja primere iz prakse, ko se delodajalci odločajo zlasti za t.i. hibridno možnost, torej delno opravljanje dela v prostorih delodajalca delno od doma. To naj bi zmanjševalo tudi dejavnik tveganja *socialne alienacije*, saj si delavci po izkušnjah sindikalnega predstavnika želijo ohranjati stik s kolektivom. Da bi to preprečili, nekatere organizacije, določijo en ali dva dni **obveznega dela** v prostorih delodajalca. Ob tem se izpostavlja vprašanje posledic zniževanja delovnega standarda, ko si bosta dva delavca v primeru hibridnega opravljanja dela, delila isto delovno mizo. Sindikalni predstavnik priznava, da to nedvomno odpira nova vprašanja, na katera zaenkrat še nima odgovorov, lahko pa dajo *negativni občutek delavcu glede varnosti*. To ponazori z ekstremnim primerom delodajalca, ko je želel znatno zmanjšati poslovne prostore, kar je vprašanje poslovne strategije in se jim *ex lege* delavci in sindikati ne morejo zoperstaviti.

Med udeleženci obstaja soglasje o neustreznosti obstoječe pravne ureditve **višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev** delavca, ki dela doma. Sindikalni predstavnik se zavzema za določitev minimalne višine v kolektivni pogodbi, pri čemer je treba upoštevati višino nadomestila za splošne stroške, ki nastanejo vsakomur, in se lahko določijo v pavšalnem znesku (na primer elektrika, voda,

ogrevanje in podobno), ter dodaten pavšalen znesek, če delavec uporablja svojo računalniško opremo, kot je računalnik, tiskalnik in podobno, pri čemer *zneski ne smejo biti nižji od amortizacije teh sredstev*. Vsi sodelujoči so se strinjali, da glavna težava izvira iz **davčne zakonodaje**, saj je višina neobdavčenih sredstev vezana na višino plače delavca. Po mnenju sindikalnega predstavnika je to ne samo neustrezno urejeno, ampak celo *ustavno-pravno vprašljivo*, saj je višina nadomestila odvisna od plače delavca, to je od njegovih **osebnih okoliščin**. Pri določenem pragu 5 % povprečne plače v Sloveniji, kakor določa Zakon o dohodnini (ZDoh), so vsi različno obravnavani. Dodaten pravni problem je določilo ZDoh, da mora biti višina stroškov realno izkazana, kar lahko vodi do različnih pravnih interpretacij ter posledično *strahu delodajalcev, da ne bi kršili davčnih predpisov*, opozarja sindikalni predstavnik.

Sindikalni predstavnik in predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti sta poudarila pomen ratifikacije Konvencije MOD št. 177 o delu na domu, saj se zavzemajo za ureditev dela na domu na vseh ravneh. V okviru ESS je bila ustanovljena posebna **strokovna skupina** po načelu tripartitnosti z namenom poiskati odgovore na odprta vprašanja pri delu od doma. Odprto je bilo tudi vprašanje določanja višine nadomestila za delo na domu, kot opisano zgoraj, vendar do nadaljnjega zakonodajnega postopka ni prišlo.

Kot primer dobre prakse je sindikalni predstavnik izpostavil primere nekaterih evropskih držav kot je Francija, ko so se na nacionalni ravni dogovorili o ureditvi in izvajanju dela na domu. V Sloveniji v javnem sektorju, kjer kolektivne pogodbe na nacionalni ravni veljajo za več kot 160.000 javnih uslužbencev, ni bilo posluha za to; v zasebnem sektorju pa nacionalne ravni kolektivnega dogovarjanja že več kot 15 let ni. Tako sindikatom preostane urejanje dela na domu v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kar so tudi storili v primeru dveh kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju.

1.2 Platformsko delo

Pri platformskem delu udeleženci priznavajo, da ni bilo deležno enakega obsega razprave kot delo na domu. Ravno tako se strinjajo, da gre za **novost**, ki je še ne poznamo dovolj dobro, hkrati pa je del širšega problema, to je opravljanja dela na podlagi civilne pogodbe, ki lahko v določenih primerih pomeni prikrito delovno razmerje. Kratkoročno ima lahko delavec od tega neto koristi, denimo višje plačilo, dolgoročno pa se posledice kažejo pri šibkejši socialni varnosti, na primer nižji pokojnini.

Predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je pojasnil, da se zavedajo raznolikosti (heterogenosti) platformskega dela, pri čemer menijo, da gre za *drugačne načine opravljanja dela, ne pa za nove oblike dela*. Zaenkrat **ne načrtujejo nobenih zakonskih sprememb**, delno zaradi slabe raziskanosti tega pojava (število platform, statistike o številu delavcu, obsegu dela in podobno), delno pa zaradi aktivnosti na ravni Evropske unije, ki bo pomenila tudi nadaljnjo usmeritev na nacionalni ravni. Priznava pa, da bo treba *stremeti k večjemu nadzoru ter s tem povezano usposobljenostjo inšpektorjev*. S tem se strinja tudi inšpektor, ki pojasni, da posebnih nadzorov pri dostavljalcih hrane, kot sta Wolt in Glovo, še niso imeli, bila pa so svetovanja glede sodelovanja z njimi. »*Posamezniki težko razumejo, da gre v teh primerih za poslovno sodelovanje in ne za zaposlitev*,« pojasni inšpektor ter doda, da so njihove možnosti pri ugotavljanju prikritega delovnega razmerja še težje zaradi visoko razvitih informacijskih sistemov platform. Sicer v praksi zaznavajo primeri samostojnih podjetnikov, ki se ne želijo zaposliti, saj jim tak način dela ustreza zaradi plačila in

fleksibilnosti, vendar zgolj do *trenutka, ko nastopi spor*, denimo, ko ne dobi plačila in se obrne na inšpekcijo po nasvet ali pomoč.

Ob tem sindikalni predstavnik izraža skepso po takšni prostovoljni odločitvi opravljanja dela kot samostojni podjetnik. Treba je namreč slediti **minimalnim pravnim standardom**, h katerim smo se kot država zavezali, ter preprečevati izigravanje finančnih in drugih predpisov, denimo v obliki nižjega plačevanja prispevkov za socialna zavarovanja. Interes države pa vidi tudi v *delovanju celotnega sistema v državi* in se strinja, da delavec in delodajalec v takih primerih *ne moreta oblikovati sodelovanja samostojno, ampak upoštevati je treba delovno pravo kot ius cogens*. Enako velja za platformno delo, kjer je mogoče na podlagi veljavnega ZDR-1 ugotavljati elemente delovnega razmerja ter posledično kot inšpekcija ukrepati z odredbo po izstavitvi pogodbe o zaposlitvi na podlagi Zakona o inšpekciji dela (ZID). Vendar inšpektor poudari, da je ob obstoječem številu inšpektorjev nemogoče pričakovati, da bodo ugotovili vse primer kršitev v primeru platformskega dela. Morda bo ena izmed rešitev **nadzor na drug način**, denimo s pomočjo algoritmov, razmišlja predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

V razpravi se niso konkretna oblikovala stališča, ali bi bilo treba razširiti veljavnost kolektivnih pogodb tudi na platformske delavce, ki večinoma opravljajo delo kot samostojni podjetniki. Udeleženci so si bili enotni, da *odgovora na to vprašanje nima nihče*. Strinjajo se, da obstoji konflikt med kolektivno pogodbo, ki bi veljala za platformske delavce ter širše samostojne podjetnike, ter konkurenčnim pravom. Podobno je ostalo odprto vprašanje, zakaj se platformski delavci ne združijo in zahtevajo svoje pravice. Sindikalni predstavnik je slikovito predstavil ta problem z vprašanjem, da se na sindikat nihče ne obrne v slogu *jaz sem platformski delavec, kaj lahko naredite za nas?*

2. PLAČE IN PLAČILO ZA DELO

Pri fokusni skupini **plača in plačilo za delo** so sodelovali predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; delodajalskega združenja, sindikata ter podjetja, ki ponuja delo prek spletne platforme. Osredotočili smo se razmejitev ter posledično plačilo časa, namenjenega delu ter počitku, in s tem povezano pravico do odklopa. Natančneje smo tudi razpravljali o možnosti učinkovite določitve nadomestila plačila za uporabo delovnih sredstev (elektrika, stol, miza, računalnik) za delo na način, da se to ne bo zlorabljalo za zviševanje neto prejemkov zaposlenih in bo predstavljalo realno nadomestilo za lastna sredstva, ki jih delavec porabi pri delu na daljavo. Pri razpravi o platformskem delu so udeleženci iskali odgovor na vprašanje, kako oblikovati sistem v prihodnje, da se bo ohranila fleksibilnost kot prednost tega načina dela ob sočasni ustrezni socialni varnosti.

2.1 Delo na domu

Uvodoma smo udeležencem predstavili podatke, ki temeljijo na Anketi o delovni sili in kažejo, da v povprečju slovenski delavci delajo oziroma so že pred epidemijo delali **nadpovprečno število nadur** v primerjavi s tujino. Z razmahom dela od doma se zdi, da se je ta problem še poglobil, zato smo udeležence vprašali, kako bi pristopili k temu oziroma kako bi uredili razmerje (nadzor) med količino

dela in plačilom, upoštevajoč tudi problem **neplačanih nadur** oziroma ur, ki jih delavci opravijo za delodajalca.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti se tega problema dalj časa zaveda in kot ustrezen rešitev njihov predstavnik izpostavi predlog Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV). Skupaj s socialnimi partnerji so v okviru ESS dogovorili, da bi se delovni čas **beležil elektronsko**, kar bi omogočilo tudi inšpekciji enostavnejši nadzor. Stroške vzpostavitve sistema ter infrastrukture bi za vse delodajalce prevzel državni proračun. Takšen način beleženja bo omogočil revizijsko sled, torej da bo vsaka sprememba in razlog za spremembo viden, obrazložen, hkrati pa bo onemogočeno spreminjanje za nazaj; vodila pa se bo za vse delavce, ki delo opravljajo pri delodajalcu. Vsi trije socialni partnerji, predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, delodajalskega združenja in sindikalni predstavnik so potrdili soglasnost potrebe po takšnem pristopu. Čeprav sindikalni predstavnik potrjuje, da bi to veliko rešilo, saj *velik delež problema tiči dejansko v evidentiranju delovnega časa*, meni, da bo za učinkovito uresničevanje v praksi potrebna **stalna aktivnost, usposobljenost ter evalvacija** s strani sindikatov, zlasti z vidika, ali se bo nov sistem beleženja dejansko tudi spoštoval. Po drugi strani predstavnik delodajalskega združenja izpostavi željo in potrebo, da bi bili vključeni tudi v operativni del, to je v oblikovanje in izgradnjo t.i platforme za evidentiranje delovnega časa, kjer *bo treba zagotoviti določeno fleksibilnost, denimo možnost prijave prek telefona za delavce na gradbišču*. Na podoben način bo treba tudi urediti evidentiranje pri opravljanju dela od doma, pri čemer predstavnik delodajalskega združenja izpostavi, da se v splošnem strinjajo, da *bo treba določiti tudi pravico do odklopa*. Pri tem se zavzema za dogovor na ravni socialnih partnerjev kot podlago za morebitne zakonske spremembe ter nadaljnjo implementacijo v kolektivnih pogodbah. Predlog je obstal na ESS zaradi odstopa od socialnega dialoga ter s tem povezanimi problemi, enako kot predlog o spremembi ureditve dela na domu.

Glede **višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev** so se udeleženci strinjali, da bi bilo treba dvigniti mejo neobdavčenega zneska. Delodajalec ima sicer res lastno presojo, koliko sredstev bo izplačal delavcu, vendar nihče ne želi plačevati dodatnih davkov od tega, zato v praksi delodajalci skušajo zagotoviti čim več potrebne opreme; to je ne samo računalnik, ampak tudi tiskalnik, papir in podobno. Predstavnik delodajalskega združenja ne nasprotuje ureditvi načina določitve nadomestila v obliki kriterijev, kar je mogoče storiti tudi v kolektivnih pogodbah dejavnosti, ampak jih bolj moti **nizka višina** neobdavčenega zneska nadomestila in dodatno vezanost višine nadomestila na plačo delavca. Slednji kriterij je po prepričanju udeležencev **diskriminatoren**, saj vsem delavcem nastajajo podobno visoki stroški, ne glede na plačo. Predstavnik Ministrstva za delo, družino, enake možnosti in socialne zadeve ponazori različno prakso, ko delodajalci opredelijo dnevne stroške do pol do štiri in pol evra, težiti pa je treba k temu, da znesek *odraža realne stroške na podlagi nekega izračuna in da je stimulativen*. Vprašanje bo treba rešiti v sodelovanju delovne in davčne stroke, sklenejo udeleženci. V splošnem po mnenju sindikalnega predstavnika v Sloveniji nismo še ponotranjili **smisla in namena** opravljanja dela doma. Še vedno namreč to razumemo kot enega možnih ukrepov blaženja posledice epidemije, pri čemer nadomestila za uporabo lastnih sredstev delavci ne razumejo kot *dodaten stimulant za opravljanje dela od doma*. Udeleženci so se strinjali, da je zanimanje za delo od doma različno, odvisno tudi od tega, kako je organizirano, pri čemer se udeleženci kot ustrezni rešitvi nagibajo h **kombinaciji** dela od doma in v prostorih delodajalca. Pri tem bi se bilo smiselno zgledovati po državah, kot so skandinavske, ki za delo od doma ne zahtevajo veliko administracije.

2.2 Platformsko delo

Razpravo o platformskem delu smo pričeli s podatki številnih raziskav, ki poročajo o **nizkem plačilu** za platformsko delo (za večino delavcev, ne pa tudi za vsa visoko specializirana in zelo zahtevna dela). Če upoštevamo še »izgubljeni« čas, ki ni plačan (čakanje na ponujene naloge na platformah in njihovo iskanje, opravljanje testov, preverjanje ponudnikov oziroma končnih kupcev in podobno), je povprečno plačilo na uro še nižje in pogosto ne izpolnjuje predpisanih minimalnih standardov v posamezni državi.

Predstavniki podjetja, ki ponuja delo prek platforme, uvodoma pove, da zaposlujejo približno 30 delavcev, poleg tega dela v podjetju še 20 študentov. Druga skupina delavcev so dostavljalci, ki so večinoma pogodbeniki; nekaj pa je tudi študentov. Ti imajo **prosto izbiro**, kdaj se vključijo v platformo in opravljajo delo, ravno tako je njihova odgovornost evidenca delovnega časa; podjetje tega posebej ne nadzoruje. *»Seveda lahko platforma pridobi podatke o tem, kdaj je dostavljalec on-line, vendar tega posebej ne počnemo,«* razloži predstavnik podjetja. Ravno tako ne beležijo podatkov čakanja na naročilo, kar razumejo kot neaktivni del delavca, ki ni plačan; plačana je zgolj dostava, to je čas, od sprejema naročila do izročitve hrane stranki. Plačilo je torej vezano na **opravljeno storitev** (dostavo) in ne na čas, zato posebne urne postavke kot take nimajo določene. Ker jih pri študentih zavezuje zakonsko določena urna postavka, opravijo preračun zaslužka na opravljeno uro. Pri tem bi lahko prišlo do situacije, ko bi bilo treba študentu plačati tudi čas čakanja na delo, vendar se po navedbah predstavnika podjetja v praksi ne dogaja, da bi mogli študentom mogli »doplačati« za zagotovitev izplačila minimalne urne postavke. Enako bi veljalo za upokoјence, vendar jih med dostavljalci ni. Običajno je njihovo plačilo višje in se giblje okrog 11 evrov na uro, še pojasni predstavnik podjetja. Vse dostave do razdalje 1500 metrov so enako vrednotene, za vsakih nadaljnjih 250 metrov (do celotne razdalje 4000 km) je dostavljalec upravičen do doplačila kot kompenzacije za več časa oziroma dela.

Pri določanju višine plačila, torej postavke za dostavo in druge dodatke, so izhajali iz primerljivih oziroma podobnih poklicev, kot je, denimo, dostava za pošto. Platforme namreč še niso tako zelo razširjene v Sloveniji, zato je bil to edini smiseln pristop za oblikovanje izhodiščne tarife, pojasni predstavnik podjetja.

Po podatkih predstavnika podjetja največji delež dostavjalcev opravlja to delo kot **dopolnilno** svoji zaposlitvi (v obliki t. i. »popoldanskega s.p.«) ali kot študentje. Obstoji pa določen delež, ki jim predstavlja delo prek platforme **glavni vir zaslužka**, pri čemer pa predstavnik podjetja pojasni, da *nikogar ne zavezujejo, da mora delati samo za njih, vzporedno lahko dela tudi za konkurenčno platformo ali drugega naročnika*. Zavedajo se namreč, da bi se z določitvijo ekskluzive približali elementom delovnega razmerja. Tudi glede uporabe opreme pravno formalno ne zavezujejo dostavjalcev k uporabi njihove opreme, mora pa uporabljena oprema izpolnjevati zahteve, ki jih oni določijo. Ravno tako krijejo stroške uničenja ali izgube opreme, na primer, nahrbtnika za hrano. Ko pa zaključijo s sodelovanjem, morajo dostavljalci vsa delovna sredstva vrniti podjetju. To so običajno nahrbtnik, majica in jakna; prevozna sredstva in telefon kot sredstvo komunikacije s platformo so last dostavjalcev. V podjetju jih je obiskala tudi delovna inšpekcija, ki pa ni ugotovila nobenih nepravilnosti. *»Na podlagi svojih izkušenj bi rekel, da tudi sami inšpektorji ne vedo, kaj bi gledali in iskali,«* še pojasni.

Sindikalni predstavnik priznava, da se **premalo ukvarjajo** s platformskim delom, čeprav spremljajo dogajanje na trgu dela. Tako meni, da v primerih platformskega dela kot dostave delovno razmerje obstoji ter da platforme večina ta pravila zaobidejo. Hkrati podpira predlog spremembe zakonodaje, da bi se v takem primeru delovno razmerje domnevalo, delodajalec (v tem primeru platforma) pa bi moral dokazati nasprotno, torej da elementov delovnega razmerja ni. Sočasno je treba **opolnomočiti inšpekcijske službe** v znanju in sposobnostih nadzora platformskega dela. Treba pa bi bilo pristopiti sistemsko na ravni države, da se ne bi *obstoječi standard minimalnih delavskih pravic začel zamenjevati standardom platform, za katerega trdimo, da ni pravi*. Dodaten problem vidi v obstoju večjega povpraševanja kot je ponudbe za delo dostavljalcev, kar posledično znižuje plačilo za delavce in s tem njihovo socialno varnost. Nasprotno predstavnik podjetja predstavi trend na celotni evropski ravni, da se postavke za plačila višajo; ravno tako obstoji povpraševanje po tem delu, saj je okrog 11 % ljudi iz Evropske unije že delalo prek platform. Dodatno pojasni, da je v Sloveniji trenutno večinoma uravnoteženo povpraševanje in ponudba ter da je dostavljalet največ pol meseca na čakalni list. V tem času začnejo sodelovati z njimi in jih pripravljati na prevzem dela. *»Naš namen ni nižanje standardov, saj želimo imeti zadovoljne dostavljalce, ki bodo svoje delo na terenu dobro opravili,«* pojasni in doda, da so prek kratkim uvedli tudi **nezgodno zavarovanje** za dostavljalce, ne glede na število opravljenih dostav.

Z vidika prihodnjega razvoja platformskega dela v Sloveniji predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pojasni, da bodo najprej počakali na analize in odločitve Evropske unije, saj platforme niso lokalne, ampak gre za *nadnacionalno organiziranje sistemov, ki bolj ali manj enako poslujejo v vseh državah članicah Evropske unije*. Pri tem bo treba odgovoriti na temeljno vprašanje, ali gre za **nov način** opravljanja dela ali za **ново pravno obliko dela** ter skladno s tem urediti tudi pravila koordinacije sistemov socialne varnosti. Podobno se pričakuje odziv Evropske unije na vprašanje, ali lahko za platformske delavce ter druge samostojne podjetnike veljajo kolektivne pogodbe. Razprava o tem poteka znotraj ministerstev tudi v Sloveniji, vendar dokončnega odgovora (še) ni. Pri tem ne gre zanemariti svobodne gospodarske pobude, saj je treba zagotavljati konkurenčnost tistih, ki opravljajo dejavnost. Hkrati pa imamo na trgu individualne razmere posameznikov, ki želijo delati v takšni obliki, ampak tudi vlogo države, ki preko ustave in delovnega prava ščiti delavca. *»Popolnoma vse ne more biti pod tržnimi zakonitostmi ponudbe in povpraševanja,«* doda predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter pojasni, da ostajajo na izhodišču, da je za delavca kot šibkejšo stranko z vidika države najbolje poskrbljeno v delovnem razmerju. Država se pa mora odločiti, ali bo dopustila delovanje takšnih pogodbenikov na trgu, ki so v *tako zelo odvisnem razmerju z delodajalcem*. *Vprašanje je, če niso to že ekonomsko odvisne osebe in bi morali ta institut razvijati*, razmišlja predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. S tem bi bil vzpostavljena tudi dolžnost plačila minimalne urne postavke, kar bi lahko bila *solidna pot za prihodnost*, s čimer se je strinjal tudi predstavnik delodajalskega združenja. Ob tem je sindikalni predstavnik zaskrbljen na predolgo čakanje odziva Evropske unije, kar bi ob odsotnosti nacionalnih aktivnosti vodilo v *praktično prepozno situacijo za regulacijo te nove oblike dela*.

Predstavnik podjetja je pojasnil, da skupaj z ostalimi platformami na ravni Evropske unije podajajo različne predloge, da bi našli **kompromis med fleksibilnostjo**, ki jo nudi ta oblika dela in ki jo delavci zelo cenijo, saj jo je v klasičnem delovnem razmerju bistveno manj, ter zadostno **socialno varnostjo** za te delavce. *»Želimo si, da se to delo dejansko prizna kot delo, ne pa kot neka vmesna pot, saj*

povpraševanje po takem načinu delu obstoji», pojasni predstavnik podjetja. Podobno razmišlja tudi predstavnik delodajalskega združenja, da je treba najti način, kako združiti to fleksibilnost ter ustrezno plačilo prispevkov za socialna zavarovanja. Treba se je namreč zavedati, da ne gre zgolj za podjetja-platforme, ki nudijo takšen način opravljanja dela, ampak obstoji tudi povpraševanje delavcev, torej *nove oblike dela bodo obstajale in preživele*. Predstavnik podjetja in delodajalskega združenja sta soglasna, da je treba dogovoriti takšna pravila, najbolje v socialnem dialogu, da bodo lahko delodajalci ponujali takšen način dela in za to prevzeli tudi odgovornost, ne pa da so *pod pritiskom, ker ne vedo, ali delajo prav*.

Pri vprašanju, ali udeleženci poznajo kakšne tuje primere ureditve platformskega dela ter s tem določitve plačila za delo, navajajo primere ameriške zvezne države Kalifornije, Finske, Nemčije, Italije in Španije. Odzivi so bili različni, med drugim so se ponekod platformski delavci in platforme skupaj uprli dodatni regulaciji. V Nemčiji pa so se po drugi strani začeli uspešno kolektivno združevati. Predstavnik podjetja tudi predstavi nemško izkušnjo, kjer so zaposlili vse dostavljalce, vendar z rezultati ni bilo zadovoljstva na nobeni strani, zlasti ne pri delavcih.

3. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Pri fokusni skupini **varnost in zdravje pri delu** so sodelovali predstavniki medicine dela, prometa in športa (zdravnik), inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu, delodajalskega združenja in sindikata.

Razpravo smo pričeli z ugotovitvijo, da je bilo veliko polemik o tem, kako zagotoviti varno delovno okolje doma oziroma na daljavo, pri čemer so se uveljavile različne prakse (slikanje prostorov ipd.). Udeležence smo spraševali po njihovih opažanjih, ali je trenutna pravna ureditev ter posledično praksa učinkovita ter nazadnje, ali je sploh mogoče zagotoviti varno in zdravo delovno okolje izven prostorov delodajalca ob hkratnem zagotavljanju zasebnosti delavca. Spraševali smo jih po morebitnem porastu specifičnih obolenj zaradi povečanja dela na daljavo (dela od doma) ter kako sploh nadzirati delo na daljavo z vidika ustreznih delovnih pogojev. Podobno smo jih vprašali o njihovih izkušnjah zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja pri opravljanju dela prek platform.

3.1 Delo na domu

Dolgo je veljalo in deloma še velja prepričanje delodajalcev, da je delo doma manj učinkovito, ker je manj strukturirano, *delavci pa rabijo strukturo in povratno informacijo*, pojasni predstavnik medicine dela, prometa in športa. Dela na daljavo, da bi se nekdo nahajal v tropskih krajih in opravljal delo, ni zaznal. Tisti, ki so delo opravljali izven prostorov delodajalca, so opravljali delo doma, v svojih prostorih. Vsi udeleženci so se strinjali, da so se vprašanja zagotovitve varnega in zdravega delovnega okolja doma začela pojavljati **v drugem valu epidemije**, spomladi leta 2020 se skorajda nihče ni s tem ukvarjal. Takrat so se vprašanja sukala bolj okrog pravnih podlag odreditve dela od doma ter posledic, če dela delavec ne more opravljati doma, kar so zaznali vsi udeleženci.

Udeleženci so si bili soglasni v stališču, da so bile **ocene tveganja za delo od doma**, kljub množičnosti dela od doma, narejene **pavšalno** na podlagi vzorca (*šimla*), brez dejanskega preverjanja na terenu, kaj bi bilo treba urediti. Na inšpekciji so imeli veliko vprašanj ter prošenj za preverjanje, ali so bile

uporabljene metode, izdelane ocene tveganj ter sprejeti ukrepi ustrezni. Delodajalci so bili po besedah inšpektorja dejansko v stiski, zlasti v času prvega vala, saj zunanji izvajalci na tem področju niso nudili ustrezne pomoči.

Inšpektor je pojasnil, da prijav s strani delavcev zaradi nezagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja niso prejeli; bile pa so prijave, da delodajalec ni priglasi delavčevega dela na domu, torej *čisto birokratske zadeve*. Pojasni tudi, da je bilo v preteklosti delo na domu bolj v smislu ročnih spretnosti, zlaganja delov in podobno, kar je marsikateremu delavcu pomenilo dodatni zaslužek. Ker je bilo obseg tovrstnega dela zelo majhen, *ni nihče posvečal velike pozornosti varnemu delovnemu okolju doma*. Z epidemijo se je to znatno spremenilo, vendar dejanskih nadzorov delavcev na domu ne morejo izvajati zaradi ustavno zajamčene pravice do nedotakljivosti stanovanja. Delodajalce lahko zgolj nadzorujejo na podlagi dokumentov, *kako imajo urejeno delo na domu, kako zagotavlja sredstva, nadomestila, kakšne ukrepe je sprejel in podobno*. Na podlagi dela na terenu pa so inšpektorji zaznali, da ni bila toliko težava s samim zagotavljanjem prostorov primernih za delo doma. Večina delavcev ima ustrezno ogrevanje, stol, mizo, morda ne nastavljive, ampak vsaj večinoma primerne, ravno tako si zagotovijo ustrezno svetlobo z namiznimi lučmi. *»Večja težava je slaba ergonomija, kot je, denimo, uporaba prenosnega računalnika na kavču, postelji in podobno,«* nazorno pojasni inšpektor ter doda, da se tako doma kot v pisarnah kaže problematika tudi pri nezagotavljanju dodatnega ekrana v primeru prenosnih računalnikov, majhne tipkovnice, miške in podobno.

Pri zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja doma ne gre zgolj za ergonomijo stola, višino mize in kot ekrana, ampak tudi za **ergonomijo odnosa**, izpostavlja predstavnik medicine dela, prometa in športa. To se sedaj v četrtem valu kaže tudi tako, da je v mnogih podjetjih postalo delo od doma *kazen*, ker si delavci želijo delati skupaj in biti v kontaktu. Podobno sindikalni predstavnik pove, da med svojimi člani zaznava željo po delu od doma, a zgolj v **kombinaciji** dela v prostorih delodajalca. Kot prednosti slednjega navaja drugačnost komunikacije v živo, večje možnosti poklicnega napredovanja, vključenost v organizacijsko kulturo, ki se kaže, denimo, s številnimi razpravami in skupno oblikovanimi mnenji. Dodatno je treba poudariti, da delo od doma **ni združljivo z varstvom otrok**, ter da je treba aktivno pristopiti k **pravici do odklopa**, saj delo na domu ne pomeni *dosegljivosti 24/7*. Izkušnje iz tujine nam kažejo, da je to mogoče tehnično preprosto urediti z odklopom serverja, česar se lotevajo tudi delodajalci v Sloveniji. To se v praksi kaže v osnutkih ter kasneje sprejetih pravilnikih. *Težnja je v kombinaciji dela od doma in dela v pisarni ter v določitvi pravice do odklopa v primeru dela od doma, kar pa je vseeno bolj značilno za večje delodajalce, ki imajo strokovne službe, še doda sindikalna predstavnica.*

Neenotnost udeležencev pa je bilo zaznati pri vprašanju **odgovornosti za poškodbe v primeru dela od doma**. Po trenutni ureditvi je to odgovornost delodajalca, s čimer se v delodajalskem združenju ne strinjajo. Po njihovem mnenju bi bilo treba določiti *oprijemljivejša merila, kaj pomeni varno delo od doma*. Dvomijo tudi v uspešnost *»odklopa serverja«*, saj bi s tem vzeli možnost avtonomne razporeditve delovnega časa s strani delavca ter s tem fleksibilnosti, ki jo prinese delo od doma, zlasti upoštevajoč družinske obveznosti. *»Morda bi to za nekoga pomenilo večji stres, da mora vso delo opraviti do štirih popoldan, saj ga kasneje zaradi odklopa serverja ne bi mogel,«* ponazori predstavnik delodajalskega združenja.

Pogosta je praksa delodajalcev, da delavcem izročijo izjavo, s katero potrdijo, da imajo doma varne delovne razmere ter da dovolijo obisk inšpektorja. Ob tem pa niso prepričani, ali je to ustrezna pot. Dejansko pa lahko take vprašalniki izpolnijo le *strokovni delavci na podlagi nekih meritev*, pojasni inšpektor ter doda, da po s takšno podpisano izjavo se delodajalec ne razbremeni odgovornosti za varno in zdravo delo delavca, ki delo opravlja od doma. Če se bo zgodila poškodba, denimo v kuhinji ob kuhanju čaja, *bo treba vzeti to v zakup*. Hkrati inšpektor poudarja, da vprašanj glede zagotavljanja varnosti in dela na domu praktično ni; večinoma so vprašanja okrog ustreznosti prijave dela na domu, pravnih podlag, pravilnikov, sklepanja novih pogodb o zaposlitvi ali aneksov in podobno. Vseeno meni, da Slovenija še ni zrela za *svobodno zakonodajo*, ki bi zlasti delodajalcem pustila bolj odprte možnosti za urejanje dela od doma, saj *naša kultura dela ni primerljiva z, na primer, skandinavsko*. Opaža tudi, da marsikateri delodajalec *izgubi občutek, kaj mora biti narejeno*, kar se kaže v zahtevah po visoki storilnosti ter pritiskih, ki jih doživljajo delavci.

Posebne raziskave o **specifičnosti obolenj** zaradi dolgotrajnega dela od doma v Sloveniji še niso bile izvedene. Nekateri tuji podatki kažejo, da so potencialna tveganja za delo na domu zlasti bolečine **bolečin v vratu in ramenih** ter primer **suhih oči**. Po besedah predstavnika medicine dela, športa in prometa se bodo posledice kazale z zamikom, najverjetneje kakšno leto po »zmagi nad virusom«. Zlasti psihološka stanja, kot sta depresija in anksioznost, bodo razkrita; po mnenju sindikalne predstavnice bodo pri dolgotrajnem delu od doma ravno **osamljenost, odtujenost in izolacija** odbijajoče okoliščine za delo od doma. Posebno vprašanje je, kakšen **stres** doživljajo delavci pri delu od doma, doda predstavnik medicine dela, športa in prometa, kar bo mogoče natančneje ugotavljati v letu 2022. Nadaljnja težava je oziroma bo, kako opredeliti okužbo s Covidom-19 pri delavcu, ki dela od doma. Kajti vprašanje je, kako dokazati, da je imel delo tako organizirano, da je zmanjšana možnost prenosa okužbe od ostalih družinskih članov, kajti pri nas se okužba na delovnem mestu šteje kot poškodba na delo, ne kot poklicna bolezen, pojasni predstavnik medicine dela, prometa in športa. Nadalje je v praksi že sedaj veliko problemov z ugotavljanjem ter zdravljenjem t. i. »long-term covid« simptomov.

Za ustrezen pristop v prihodnosti predstavnik medicine dela, športa in prometa svetuje, da je treba tudi pri delu od doma pristopiti *strukturirano, ga opredeliti kot obliko dela z vsemi enakimi standardi, kot veljajo za druga delovišča*. To pomeni pripravo *ocenjevalne analize* takšnega delovnega mesta, ki mora zajemati ne samo ergonomijo, ampak tudi navodila za (aktivne) odmore, (drsni) delovni čas ter vse ostalo, kar je potrebno. Tega pa ni mogoče urediti brez delodajalca oziroma od njega pooblaščen osebe, zato bi bilo treba – za ustrezno ureditev – **omogočiti dostop** varnostnemu inženirju, inženirju varnosti in zdravja pri delu ter specialistu medicine dela, *kar je mogoče opraviti zelo hitro, pomeni pa zagotovo dodaten strošek*, opiše predstavnik medicine dela, športa in prometa. Za ponazoritev sindikalni predstavnik pove primer Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ko so čez noč omogočili delo od doma in posledično izplačevanje pokojnin vsem upokojevcem v Sloveniji: *»če so čez noč zagotovili informacijsko varnost, ne vidim ovir, da ne bi za to usposobljeni strokovnjaki in inšpektorji to preverjali.«*

Bistvo je **zmanjševanje tveganj za nastanek obolenj** tudi pri delu na domu, zato je treba ubrati drugačen pristop, kot smo ga imeli do sedaj. Po mnenju udeležencev je ključno, da se pri sistemizaciji delovnih mest oceni, ali je mogoče posamezno delo opravljati od doma. V primeru, da je to mogoče, je treba v oceni tveganja predvideti ukrepe, ki morajo biti preverljivi in preverjeni, ali se kot taki izvajajo

ali ne. Zagotoviti je treba torej pogoje za opravljanje dela od doma, kar vključuje tudi ustrezno delovno obremenitev, odmore in počitke.

3.2 Platformsko delo

Pri platformskem delu pa so delavci bolj ali manj sami odgovorni za svojo varnost in zdravje. Udeležence smo vprašali, kaj menijo o tem, ali so imeli že kakšne primere obravnave platformskih delavcev ter kako bi bilo možno pristopiti k trenutni situaciji, da ne bi bili platformski delavci prepuščeni sami sebi pri zagotavljanju lastnega zdravja in varnosti pri opravljanju dela.

Predstavnica medicine dela, športa in prometa in inšpektor sta povedala, da še nista imela **nobenega vprašanja** o platformskem delu. Vendar če so platformski organizirani kot samostojni podjetniki, morajo enako imeti oceno tveganja, opredeliti morajo svoje delovno mesto ter opraviti preventivni pregled. »*Vprašanje pa je, če ima kdo od teh dostavljalcev vse ali sploh katerega od teh dokumentov*«, še komentira. Vendar ker ne zaposlujejo nobenega delavca so na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD; člani 56 – 60) izvzeti iz priprave ocene tveganja, ravno tako jim ni treba opraviti zdravniških pregledov ter se usposabljeni za varno delo. Oceno tveganja bi morali opraviti le, če res obstoji tveganje, *vendar kdo bo to sam ugotavljal*, se sprašuje inšpektor. Nasprotno predstavnica medicine dela, športa in prometa meni, da delo v prometu predstavlja tveganje in bi že tej osnovi morali biti zavezani k tem obveznostim. Pa tudi sicer to ni omejeno na platformsko delo, precej težav zaznavajo v praksi s samostojnimi podjetniki, ki opravljajo nevarno delo, denimo na strehi, v prometu kot hitra pošta, se poškodujejo in ker *nimajo nobenih dokumentov, končajo na invalidski pokojnini, torej stroških države*, komentira inšpektor. Ena rešitev je, po navedbah predstavnice medicine dela, športa in prometa, zahteva delodajalcev oziroma naročnikov, da morajo imeti samostojni podjetniki kot njihovi izvajalci vse te dokumente urejene, če želijo opravljati to delo pri njih. Gre za neke vrste *prisilo*, ki je zlasti vidna pri multinacionalkah, doda sindikalni predstavnik. S takšnim temeljitim pregledom ocenijo, ali je samostojni podjetnik preverjen poslovni partner, s čimer se zmanjšuje poslovno tveganje. A vendarle je z vidika poškodbe med delom pravno gledano ta odgovornost na samostojnem podjetniku. Tako inšpektor kot predstavnica medicine dela, športa in prometa menita, da bi morali to odgovornost **deliti** vsaj v primerih, ko samostojni podjetnik dela pretežno za enega naročnika. V primeru dostavljalcev so to večinoma mlajši moški, ki jih ne skrbi toliko za zdravje in prihodnost, ampak bolj *za svojo denarnico*, svoja opažanja poda sindikalna predstavnica. Vendar je treba pojav preučevati celovito in se lotiti reševanja *sistemske*.

4. DAVKI

Področje **davkov** je pri urejanju novih pojavov na trgu dela še posebej zahtevno. Zato smo to temo posebej izpostavili pri razpravi z dvema predstavnikoma Ministrstva za finance, ter po enim predstavnikom Finančne uprave Republike Slovenije, delodajalce in sindikatov.

Uvodoma smo se osredotočili na morebitne težave pri izplačevanju nadomestila za lastna sredstva pri delu na daljavo. Iskali smo odgovore, ali bi bilo treba po mnenju udeležencev spremeniti obstoječo pravno ureditve tako, da bi imeli na nacionalni ravno enotne kriterije določitve oziroma ali bi bilo smiselno popolno svobodo pri tem prepustiti delodajalcem oziroma dogovoru med delodajalcem in

delavcem. Ob tem se pojavlja izziv, povezan z davčnim rezidentstvom; kako urejati primere, ko nekdo zgolj določen del leta živi v Sloveniji in dela za tujega delodajalca v tujini. Pri platformskem delu smo želeli zaznati morebitne probleme, ki se kažejo pri nadziranju zaslužkov preko spletnih platform, ter kako udeleženci z davčnega vidika ocenjujejo posledico dela prek platform, ki večinoma poteka prek s.p., zlasti smo se osredotočili na daljnosežne posledice, ki se napovedujejo in tudi pričakujejo. Dodatno smo se osredotočili na digitalne nomade kot posameznike, ki delajo na daljavo in lahko z uporabo spleta in digitalne tehnologije delajo od koderkoli. V zvezi s tem nas je zanimalo, ali se pripravlja kakšen poseben paket spodbud za privabljanje ljudi, ki delajo na daljavo in hkrati potujejo, denimo enoletni vizum za bivanje, posebna davčna obravnava in podobno.

4.1 Delo na domu

Udeleženci opažajo, da se pri delu na domu brišejo meje delovnega časa, zahteva po dosegljivosti je večja, pojavile so zahteve po pravici do odklopa, v praksi je bilo in še vedno je najverjetneje **opravljenih bistveno več nadur**, kot je bilo dejansko prikazanih. Problematika beleženja in izplačila nadur prisotna je že dalj časa v slovenskem prostoru, a z množičnim opravljanjem dela na domu se je še dodatno poglobila zaradi zahtev po opravljenem delu in manjši možnosti fizičnega nadzora delavcev. Ker se delodajalci ter mestoma tudi delavci želijo izogniti plačilo nadur zaradi davčne obremenitve in/ali zaradi prekoračitve zgornje dopustnega števila nadur po ZDR-1, se dogovorijo za izplačilo v drugi obliki, na primer v obliki *stimulacije* (nagrajevanja uspešnosti), *»na črno«* in/ali v obliki *povračila stroškov v zvezi z delom*. Slednje zaznavajo tudi na FURS. V času množičnega dela na domu na FURS niso zaznali, da bi za takšen namen uporabili možnost izplačila nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri opravljanju dela na domu. Podobna je ugotovitev predstavnika delodajalskega združenja in sindikalnega predstavnika, ki dodaja, da bi lahko bila ena izmed možnih učinkoviti rešitev za ustrezno plačilo nadur obvezna digitalna evidenca z revizijsko sledjo.

V nadaljevanju razprave smo se osredotočili na izzive izplačila **nadomestila za uporabo lastnih sredstev** pri delu na domu. V delodajalskem združenju se že od leta 2007 zavzemajo za drugačno ureditev tega nadomestila, zlasti z vidika njegove poenostavitve pri izračunu realnih stroškov ter določitvi višje neobdavčene višine nadomestila. Želijo si jasnejše diktije, kako naj izračunajo realne stroške, da bo ta znesek utemeljen in razumen, ter če je treba to izračunati za vsakega delava posebej. Dodatno iz zakonodaje ni jasno, ali je višina nadomestila določena za cel mesec dela oziroma ali lahko ta znesek izplačajo tudi delavcu, ki dela do doma, denimo, dva dni v tednu. Glede višine nadomestila se zavzemajo za določitev **7 % plače delavca** kot najvišji možni neobdavčeni znesek. Njihovi člani namreč velikokrat želijo izplačati najvišji možen znesek, ampak ne vedo, kako določiti ta znesek, da bo hkrati realen in da bo ustrezen določilom ZDoh. Izkušnje FURS so nekoliko drugačne, saj navajajo, da *je bilo malo delodajalcev, ki so izplačevali nadomestila v najvišji možni neobdavčeni višini*.

Na drugi strani se sindikalni predstavnik zavzema za določitev **absolutnega** zneska kot najvišje možne višine izplačil nadomestila, saj če se višina nadomestila navezuje na delavčevo plačo, to pomeni diskriminacijo. Stroški namreč nastajajo vsem enako. Nenazadnje je pomembo, da delavec *ne gre v minus, ker dela od doma*, pojasni predstavnik Ministrstva za finance; ravno tako po njegovem mnenju ni mogoče tega nadomestila razlagati tako, da bi od delavca zahtevali nakup (drage) opreme in potem uveljavljenje višjega nadomestila. Sindikalni predstavnik pa dodaja, da bi se moralo nadomestilo določati dogovorno, ali v kolektivnih pogodbah ali vsaj v pogodbah o zaposlitvah. Sedaj se to določa večinoma enostransko, kar po njegovem mnenju ni ustrezno. V usklajenem predlogu socialnih

partnerjev je bil dogovorjen absolutni znesek kot najvišji možni znesek izplačila višine nadomestila za delo na domu, kar je bilo sprejemljivo tudi za Ministrstvo za finance, vendar ni bilo dovolj politične volje za spremembo zakona v državnem zboru.

V razpravi se je izkazalo, da delodajalci **ne poročajo** o višini izplačanega nadomestila za delo na domu. Ravno tako ne gre pričakovati, da bi to postavko določili na obrazcih za poročanje, saj si vsi želijo poenostavitve. Eden od korakov v to smer bi lahko bila odprava dvojnega poročanja na AJPES in FURS, pri čemer bi bilo po mnenju udeležencev smiselno poročati tudi o izplačanih nadomestilih za uporabo lastna sredstva pri delu na domu.

Dodaten izziv pri delu na domu je povezan z **davčnim rezidentstvom**; kako urejati primere, ko nekdo zgolj določen del leta živi v Sloveniji in dela za tujega delodajalca v tujini. Predstavniki Ministrstva za finance priznavajo, da so ta problem zaznali, vendar se (še) niso poglobljeno z njim ukvarjali. Skupaj s FURS priznavajo, da je to svetovni problem, ki se je z epidemijo še poglobil. Kajti ti delavci, ki so prej večino časa živeli v tujini in bili davčni rezidenti drugih držav, so v času epidemije ostali v Sloveniji in zato bi moral biti njihov prihodek po svetovnem dohodku obdavčen v Sloveniji. Če pa tega ne prijavijo, je to stvar **nadzora**. Pri odjavi davčnega rezidentstva iz Slovenije, se preverijo vsi potrebni dokumenti, vendar *je v praksi težko ugotovljati in fizično slediti osebi, če je bivala v Sloveniji 183 dni*, pojasni predstavnik FURS ter doda, da se do sedaj to vendarle ni množično preverjalo.

Predstavniki Ministrstva za finance meni, da do sinhronizacije obdavčitve fizičnih oseb na ravni Evropske unije ne bo prišlo, saj države članice želijo ohraniti določeno fiskalno suverenost. Na podlagi izbranih prioritiet oblikujejo določene fiskalne ukrepe, s katerimi **spodbujajo** določene skupine oseb, ko denimo IKT strokovnjake, da živijo in delajo v njihovi državi. Tudi Slovenija razmišlja, da bi uvedla **davčne olajšave za izbrane skupine delavcev**. Eden izmed 40 ukrepov Sveta za digitalizacijo je tudi 30 % dohodninska olajšava za strokovnjake, ki so odšli v tujino in za katere si želimo, da bi prišli nazaj. Ob tem se predstavnik Ministrstva za finance sprašuje, ali je to dejansko pravično do vseh ostalih, ki živimo v Sloveniji in plačujemo po svoji ekonomski moči. Kajti ob davčnem privilegiranju bi se hitro zgodilo, da *bi tisti z minimalno plačo podpirali tiste, ki so se nekoč odselili in so se sedaj vrnili*. Resnejših izračunov, kaj bi to pomenilo za proračun, (še) ni bilo opravljenih. Čeprav takšne davčne ugodnosti druge države poznajo in jih uresničujejo, po mnenju predstavnika Ministrstva za finance to še ne pomeni, da bodo skladne s slovensko ustavno ureditvijo. Udeleženci so se sicer načelom strinjali, da na odločitve o povratku v domovino ne vpliva zgolj davčna obravnava, ampak še veliko drugih dejavnikov, kot je infrastruktura, šolstvo in podobno. Dodatno oviro za sinhronizacijo na ravni Evropske unije predstavljajo že sklenjene bilateralne pogodbe; Slovenijo trenutno zavezuje 59 takšnih pogodb. Sprememba na ravni Evropske unije bi pomenila spremembo vseh teh pogodb, kar pa predstavlja precejšen pravno-administrativni zalogaj.

4.2 Platformsko delo

Na Ministrstvu za finance se do sedaj niso sistemsko pogovarjali, kako bi uredili plačila ter s tem povezanim obdavčenjem za zaslužke prek spletnih platform. Z vidika davčnega nadzora je največji problem **pomanjkanje oprijemljivih podatkov**, da bi lahko odkrivali zavezance, ki ne plačujejo davkov. Ena izmed preteklih akcij je bila iskanje posameznikov, ki »na črno« oddajajo prek AirBnB, kar je bilo vseeno lažje, saj se je posameznika identificiralo prek nepremičnine. Akcija se je torej omejevala na

obveščanje v dejavnosti oddajanja nepremičnin v najem ter prijave dohodkov, do katerih je treba plačati davke. Medtem ko je zaradi heterogenosti ponudbe in povpraševanja po platformskem delu te posameznike težko odkriti. Sindikalni predstavnik ob tem poudarja, da sama davčna zakonodaja ni toliko problematična, saj jasno določa, kateri davki in prispevki se morajo plačati za delo na določeni pravni podlagi; večji problem je **izvajanje in nadzor**. Za ta namen bi bil potreben sistemski pristop, ki bi temeljil na izmenjavi podatkov. Vendar, kakor razloži predstavnik Ministrstva za finance, je problem tudi **visok dokazni standard** na davčnem področju, ko ni dovolj *najti človeka, ampak mu je treba dokazati, kakšen dohodek je dobil*. Dohodek ali prirast premoženja morata biti torej dokazljiva; šele v tem primeru ga je mogoče ustrezno obdavčiti. »Vplivneži« (influencerji) bi morali tako prijaviti tudi storitve, ki jih prejmejo v zameno za opravljeno delo, kot je denimo (draga) obleka, bivanje v razkošnem hotelu in podobno. Sistematičnega nadzora nad njimi ni, priznava predstavnik FURS. V primeru če bi se izvajal inšpekcijski nadzor, denimo na podlagi objav v spletnih medijih, bi preverjali tudi podjetje, ki mu je te storitve omogočilo. Dokazati bi tudi morali **vrednost** storitve; to je tržno vrednost pridobljenega. Dodatna težava se pojavi, ko gre za podjetja v tujini, izven Evropske unije, kjer seveda dostopa do podatkov FURS nima.

O **digitalnih nomadih** (posameznikih, ki delajo na daljavo in lahko z uporabo spleta in digitalne tehnologije delajo od koderkoli) so se na Ministrstvu za finance že pogovarjali, vendar zelo na splošno, zato tudi **ni izoblikovanih konkretnih predlogov**. Izjema je le predlog posebne davčne olajšave za privabljanje tujih strokovnjakov za določeno časovno obdobje. Primera Hrvaške in Estonije niso posebej preučili. Tudi v sindikatu se s tem niso posebej ukvarjali, deloma tudi zaradi dejstva, ker digitalni nomadi niso zainteresirani za sindikalno organiziranje, saj se lahko sami (bolje) pogajajo za svoj položaj. Drugače je s platformskimi delavci, ki delo opravljajo v fizičnem svetu, kot so dostavljalci hrane. Zlasti tisti, ki jim ta način dela predstavlja glavni vir zaslužka, je bolj v središču zanimanja sindikatov.

III. POGLOBLJENI INTERVJUJI

Ker je pojav platformskega dela relativno nov na slovenskem trgu dela v primerjavi z ostalimi oblikami dela, je bil namen izvedbe poglobljenih intervjujev pridobiti mnenja in stališča o razvoju tega načina opravljanja kakor tudi razvojnih izzivov. Izvedli smo deset poglobljenih intervjujev: 1) pet s posamezniki, ki opravljajo delo prek platforme; trije dostavljalci hrane, učitelj jezika in ponudnik profesionalnih storitev s področja razvoja poslovanja (v analizi jih označujemo kot D1, D2, D3, D4 in D5); 2) štiri s predstavniki podjetij (na vodstvenih delovnih mestih), ki ponujajo delo prek platform, in sicer na področju gostinstva, dostave hrane, čiščenja in prevajanja (v analizi jih označujemo kot P1, P2, P3 in P4) ter 3) s posameznikom podjetja, ki deluje v okviru platforme na področju prevoza, vendar je v odnosu do delavcev delodajalec (v analizi ga označujemo kot DD1). Zaradi varovanja osebnih podatkov in zagotavljanja anonimnosti drugih podatkov o intervjuvancih ne razkrivamo. Iz istega razloga vse intervjuvance naslavljamo v moški slovnični obliki.

Poglobljeni intervjuji so bili izvedeni v času med 15. novembrom in 17. decembrom 2021; štirje so bili izvedeni v živo, ostali pa prek spletne aplikacije. Intervjuji so trajali od 30 do 45 minut; temeljna vprašanja so bila pripravljena vnaprej, tekom pogovora so bila postavljena še podvprašanja glede na vsebino posameznega intervjuja. Struktura poročila je oblikovana na podlagi vsebinskih sklopov, ki so se izoblikovali kot ključni med pogovori. Besedilo označeno s poševno pisavo pomeni dobresedni navedek intervjuvancev; krepki tisk pa pomeni vsebinski poudarek.

1. FLEKSIBILNOST, ALGORITMI IN POSLOVNI MODELI

Vsi intervjuvanci so poudarili **fleksibilnost** kot ključno prednost platformnega dela oziroma poslovnega modela platform. Najpogosteje so intervjuvanci izrazili všečnost *fleksibilnega urnika*, tako z vidika opravljanja del prek platform kakor tudi s strani podjetij. Denimo predstavnik platforme za dostavo hrane je to ponazoril z opažanjih pri njihovih dostavljavcih, da *cenijo fleksibilnosti, lahko delajo poljubno število ur, tudi za druge platforme*. Prednosti dela prek platforme je po navedbah D4 tudi dejstvo, da *se ti ni treba promovirati, saj zato poskrbijo drugi*; zato se mu tudi ne zdi višina plačila platformi sporna, saj meni, da ima od tega več koristi, kot je višina plačila. Po mnenju večine intervjuvancev platforme učinkovito ustvarijo trg, na katerem se srečata ponudba in povpraševanje. Ob tem je že poudarjena fleksibilnost nepogrešljiva. Predstavnik platforme s področja gostinstva razloži, da *če želiš imeti dobre 'developerje', moraš nujno vključiti to, da lahko delajo od doma in to kadarkoli*. Zato pri organizaciji dela uporabljajo *Microsoft Scrum* kot ogrodje in programsko različico *Sprint – tedenski plan*, po katerem dela vsakdo v svojem ritmu tako, da mora biti delo do konca tedna narejeno.

Velik pomen pri organiziranju ter opravljanju del prek platform imajo **algoritmi**. Pri platformi za dostavo hrane se vse dostave dodeljujejo avtomatsko, dostavljalec na to nima nobenega vpliva. Po drugi strani pa ima to močan vpliv na način opravljanja dela; kar je nazorno razvidno iz opisa dela D1: *aplikacija na telefonu ti sproti kaže, koliko si zaslužil in to te nekako sili v to, da si želiš več delati zaradi zaslužka. To računanje je včasih psihološko naporno*. Tudi predstavnik platforme za dostavo hrane priznava, da so algoritmi ključni del njihovega poslovnega modela, saj *algoritem v vsaki enoti časa izračuna najbolj optimalno pot, minimizira čas od oddaje do prejema naročila; aktivira najbližjega dostavljavca ter omogoča povezovanje naročil*. Prednost njihovega poslovnega modela v primerjavi s klasično dostavo vidi predvsem v tem, da njihovi uporabniki nakupa sploh ne bi opravili na

tradicionalen način oziroma *do te potrošnje sploh ne bi prišlo*. Nimajo pa še avtomatsko vzpostavljenega sistema t. i. *surge pricing*, to je uravnavanje cene glede na povpraševanje. To zaenkrat delajo ročno tako, da v obdobjih visokega povpraševanja (imajo izrazit porast povpraševanja med tednom v času kosil med 12. in 14. uro in v večernih urah, poleg tega pa pride do višjega povpraševanja, ko je zunaj slabo vreme) skušajo več dostavljalcev pritegniti z višjimi tarifami. Podobno tudi platforma za čiščenje še nima tako razvitega algoritma, da bi omogoča t. i. *surge pricing*, zlasti ker v praksi zaznavajo dve konici: ob osmi uri zjutraj za gospodinjstva ter ob četrti uri popoldan za male poslovne uporabnike. Brez algoritmov ne bi zmogli opravljati dela niti v platformi na področju prevoza. Na podlagi plačanih vozovnic za prevoz algoritem sestavi plan voženj do 48 ur vnaprej. Dodatno vseeno razpored pregledajo ročno, da ne bi prišlo *do praznih kombijev oziroma opravijo kakšno korekcijo, da imamo vsi čim manj stroškov* oziroma da je *vse smiselno in dobro dodeljeno*, pojasni DD1.

Pri aplikaciji za poučevanje uporabnik, ki išče inštruktorja, vnese v sistem, katera znanja želi pridobiti, stopnjo zahtevnosti ter njegovo časovno razpoložljivost. Na podlagi tega aplikacija sama usmeri uporabnika do najustreznejšega inštruktorja, *kar omogoča osebni kontakt in dogovor*, pojasni D4. Sicer je celoten postopek **avtomatiziran**, tudi po koncu ure inštrukcij dobi uporabnik račun, inštruktor pa na koncu meseca podatek, koliko je zaslužil. Storitve je pri tej platformi še vedno opravljena fizično, kar se razlikuje od platforme, ki nudi prevajalske storitve in deluje na globalnem trgu. Njihov predstavnik pojasni, da lahko uporabnik sam izbere, ali želi prevod zgolj z algoritmom ali pa kombinacijo prevoda s pomočjo algoritma in prevajalca; odločitev je velikokrat odvisna od finančnih omejitev ter želje glede hitrosti prevoda. Dodaten argument z vidika uporabnika je tudi varnost datotek ter skupna *učinkovitost zaradi avtomatiziranosti*, s čimer zasledujejo cilj *vseobsegajoče platforme*, to so prevodi različnih besedil, od preprostejših katalogov do bolj zapletenih pogodb. Sistem izbire temelji na algoritmu, saj vodi do odločitve, kdo bo opravil delo. Na podlagi zahteve za nek prevod, denimo prevoda pogodbe iz angleščine v nemščino, sistem izbere tiste prevajalce, ki imajo znanja za prevajanje pravnih besedil, pri čemer imajo tisti, ki so bolj ocenjeni, prednost. Tem se pošlje ponudba in tisti, *ki se prvi javi, ga vzamemo*, opiše sistem P3. Prevajalci so ocenjeni s strani uporabnikov in projektne vodstva platforme. Za vsak opravljen prevod dobijo oceno. P3 zatrjuje, da pri njih manipulacij z ocenami ni, saj se odvijajo *znotraj sistema*, kar je drugače kot pri Uberju in AirBnB, *kjer ti lahko konkurenca niža ocene*.

Peti sogovornik (D5), ki ponuja svoje storitve preko dveh največjih globalnih platform strokovnih storitev (Upwork in Fiverr) razloži, da sistem deluje na način usklajevanja ponudbe in povpraševanja z vidika določenih specifičnih znanj (recimo grafični dizajn, IT storitve in drugo) oziroma projektov – opravil (recimo vnašanje in analiza podatkov, priprava poslovnega načrta, ipd). Tisti, ki storitev opravljajo, so ocenjeni s strani uporabnikov, zato so cene za posamezen tip dela različne in zavisijo od ocene, ki jo ima posamezen ponudnik storitve na platformi. *Na začetku dejansko vzameš vse, tudi za nižjo ceno, da si zgradiš ugled, blagovno znamko*, pojasnjuje sogovornik D5. Ceno za posamezen projekt oziroma urno postavko si ponudniki postavijo sami oziroma se dogovorijo s potencialnim naročnikom (uporabnikom), platforma pa na to obračuna 20 odstotno provizijo ter DDV. Prav tako provizijo plača naročnik storitve (uporabnik). Delo preko platforme omogoča tudi manjše tveganje neplačila za opravljeno storitev kot bi bilo sicer pri delu na daljavo. *Ker je ponudba profesionalnih storitev bistveno večja od povpraševanja, so določene platforme vzpostavile sistem predhodnega potrjevanja ponudnikov dela in te lahko zavrnejo brez neke obrazložitve*, še poudarja sogovornik D5.

Platforma na področju prevoza se od ostalih razlikuje po tem, da deluje na podlagi **franšizne** pogodbe. Za uporabo sistema morajo plačevati določen odstotek od prodane vozovnice (provizija), če uporabnik rezervira prevoz na skupni spletni strani, prevoz pa izvede franšizo -jemalec. Če pa sami najdejo stranko, ki potrebuje prevoz, torej ne kupi vozovnice prek spleta, ampak neposredno pri njih, jim ni treba ničesar plačati. Brez franšize pa ne bi mogli opravljati takšnega obsega prevozov, saj ne bi imeli *podpore celotnega sistema*, potrebovali bi več ljudi tako *v pisarni kot za optimizacijo in za veliko manj potnikov, kar se ne bi izšlo niti v teoriji*, priznava DD1. Meni, da gre dejansko soodvisnost: *oni potrebujejo nas, kot mi potrebujemo njih*.

2. OBLIKA IN NAČIN OPRAVLJANJA DELA

Intervjuvanci, ki delajo prek platform, so organizirani bodisi kot **samostojni podjetniki** (v nadaljevanju s.p.) bodisi delajo prek **študentske napotnice**. Na drugi strani tisti, ki organizirajo delo prek platform, nekatere delavce zaposlujejo, z večino pa sodelujejo na podlagi civilnih pogodb, zlasti s s.p. To je zlasti značilno za platforme dostave hrane, poučevanja, prevajanja in čiščenja. Denimo, platforma za dostavo hrane ima v Sloveniji zaposlenih 60 delavcev, ki delajo večinoma kot podpora dostavljalcem in uporabnikom, 550 ponudnikov ter 800 dostavljalcev, ki so organizirani kot s.p. (80 %) ali so študentje (20 %). Pri tem so pozorni, da študentom izplačajo zakonsko določeno minimalno urno postavko, pri s.p. pa da ohranjajo svojo neodvisnost oziroma da ni prikritih delovnih razmerij. Pri platformi za čiščenje so čistilci večinoma s.p., lahko tudi upokojenci; študentov praktično nimajo. Platforma, ki nudi prevajalske storitve ima 34 zaposlenih v različnih državah, ki pa večinoma ne delajo kot prevajalci, ampak opravljajo druge strokovne naloge. V bazi prevajalcev imajo je registriranih 700, redno aktivnih pa je 300 prevajalce, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb.

O zaposlitvi s platformo ne razmišlja nihče od tistih, ki opravljajo delo prek platform; enako opažanje je bilo izraženo s strani predstavnikov platform za dostavo hrane in čiščenja. Po navedbah P2 dostavljalci opravljajo delo v svojem prostem času, *v povprečju delajo nekaj ur na dan*, saj jih je večina zaposlenih za polni delovni čas pri drugem delodajalcu. Intervjuvanci D1, D2, D3, D4 in D5 so bili namreč soglasni, da delo, ki ga trenutno opravljajo prek platforme, **ni njihova prihodnost**. Opravljajo ga *bolj za sproti* (D1, D5) oziroma kot *dopolnilno aktivnost* za izboljšanje finančnega položaja (D4). Dostavljalci s statusom študenta ne zaznavajo težav s socialno varnostjo, tisti, ki so organizirani kot s.p. tudi ne, ker dojemajo to obliko dela kot **začasno**, D4 pa ima t.i. »popoldanski« s.p. in je kot tako že socialno zavarovan v delovnem razmerju. D5 je z delom preko platforme začel v času študijske izmenjave v tujini, ko mu je podjetje, kjer so iskali študentsko delo za omejeno časovno obdobje, samo predlagalo, da za njih opravlja delo preko platforme, *ker zaradi odpuščanja zaposlenih niso imeli možnosti zaposlitve na klasičen način*. Kljub temu, da je formalno delo opravljal preko platforme za posredovanje dela, je imel tako kot ostali zaposleni službeni elektronski naslov, dostop do vseh podatkovnih baz in orodij, ki so jih uporabljali v podjetju, ipd.

Platforma za čiščenje temelji na podobnem poslovnem modelu, saj želijo delati s posamezniki, ki si dejansko ne želijo zaposlitve ali zaradi tega, ker so že zaposleni in si želijo dodaten zaslužek (npr. nekaj sto evrov mesečno), ali ker zaradi specifičnih družinskih okoliščin ne želijo delati osem in več ur na dan, pojasni predstavnik platforme za čiščenje P4. Sprašuje se, *zakaj vse silimo v delo osem ur na dan, v zaposlitev, če si tega ne želijo*, hkrati pa priznava, da je treba urediti plačevanje bolniškega nadomestila

v primeru bolezni ali poškodbe oziroma bi bilo *treba sistem na novo domisliti, morda oblikovati poseben fond za financiranje bolniških, kajti trenutni sistem spodbuja prezentizem pri s.p.* Med njihovimi čistilci je okrog četrtnina moških, veliko je priseljencev iz držav bivše Jugoslavije, Rusinje, Moldavije in podobno, kakor tudi zaposlenih v javni upravi ter trgovk, ki delajo za krajši delovni čas. Poudarjajo, da ne podpirajo prekarnosti, saj želijo čistilcem *omogočiti legalen zaslužek s tem, da delajo eno, dve ali tri ure na dan.*

Nekoliko drugačen način delovanja imata platformi na področju gostinstva in prevozov. Slednja ima vse delavce zaposlene, vključno s šoferji. Občasno, ko imajo več povpraševanja po prevozih, vključijo še s.p. Na vprašanje, zakaj so se tako odločili, DD1 pojasni, da so imeli pred leti inšpekcijski nadzor, pri katerem so ugotovili, da so bili *šoferji kot s.p. dejansko ekonomsko odvisni od nas, zato smo jih vse zaposlili.* Tisti s.p., ki se občasno vključijo v njihov delovni proces, pa niso ekonomsko odvisni od njih. Podobno tudi platforma, ki deluje na področju gostinstva, občasno vključi še s.p. ali študente; vse ostale delavce imajo zaposlene.

Platforma za poučevanje posebej ne išče delavcev; kar pa ne velja za platformo za prevajanje. P3 namreč pojasni, da iščejo prevajalce na določenih mestih, ki so značilna za ta kader ter na LinkedInu, vselej pa gre za ciljno iskanje. Pri izbiri delavcev študenti za to platformo niso ustrezna izbira, ker nimajo dovolj strokovnega znanja, ravno tako so predragi zaradi obdavčitve. Enako izkušnjo imajo v platformi na področju gostinstva, saj imajo študenti velika pričakovanja po plačilu, ob trenutni obdavčitvi študentskega dela se jim to *ekonomsko ne izide*, pojasni P1. Podobno velja za avtorske in podjetne pogodbe. Zato platformi za prevajanje preostanejo s.p., kjer pa spet trčijo na problem, saj veliko prevajalcev nima s.p. zaradi visokih fiksnih stroškov, ki so previsoki za občasno delo, denimo za nekaj ur tedensko. Poseben sistem pridobivanja delavcev ima tudi platforma za čiščenje, saj priznavajo, da je pridobivanje čistilcev velik problem. Kakor pojasni njihov predstavnik P4, je njihova glavna konkurenca *črni trg*. Najbolj se jim je obnesel sistem *priporočil* tako, da tisti, ki že delajo pri njih, pripeljejo nove čistilce. Tudi platforma s področja gostinstva ima težave s pridobivanjem delavcev, kar veliko slovenskih informatikov-razvijalcev *dela za ameriška podjetja, ki jih bolje plačajo*, pojasni P1.

3. PLAČILO

Plačilo prek platforme je za tiste, ki delo opravljajo prek civilne pogodbe, vezano na **opravljeno storitev** dostave, prevoda, uro poučevanja, čiščenje in podobno. Platforme za dostavo hrane imajo določena tudi dodatna plačila glede na obremenitve, kot je daljša pot dostave, grdo vreme, povečano število naročil in podobno. Pri dostavi hrane je v primeru ene platforme tudi plačan čas čakanja na naročilo, ravno tako so dostave različno vrednotene glede na razpoložljivost dostavljalcev ter števila naročil. Predstavnik platforme za dostavo hrane opiše, da so urne tarife višje, ko je več povpraševanja, in to *pritegne k delu več dostavljalcev*. Ena platforma se poslužuje tudi sistema t. i. *garantirane ure*, kar pomeni, da plača dostavljavca v izbranem obdobju za pripravljenost prevzema naročila, denimo zgodaj zjutraj, ko ni veliko dela. O vpeljavi podobnega sistema razmišljajo tudi pri platformi za čiščenje, ki zaenkrat še nima plačila za čakanje oziroma »stand-by«. Bi pa to potrebovali v času večjega povpraševanja oziroma ob pojavu nenadnega povpraševanja, kar *bi lahko pokrili po seveda bistveno višji ceni.*

Dodatno plačilo in/ali višja urna postavka je lahko tudi rezultat dobrih ocen strank, kar velja tako pri dostavi kakor tudi poučevanju in ostalem delu preko spletnih platform za posredovanje dela. Ena platforma ima še bolj dodelan sistem, saj ocenjujejo točnost, doslednost ter oceno strank. Platforma na področju prevoza je o takšnem sistemu nagrajevanja razmišljala, vendar jim je načrte prekrizala epidemija. Zato sedaj šoferje, ki se izkažejo nagrajijo, z dodatno desetino mesečne plače, *kar se hitro razve in se zgodi 'domino učinek'*. Dobre ocene strank vplivajo tudi na plačilo provizije, ki je ob boljših ocenah nižja, zato je tako delavcem kot vodstvu franšize, *da s(m)o dobri*.

Vsi trije dostavljenci se strinjajo, da je delo dostave dobro plačano, v primerjavi s študentskimi deli celo nadpovprečno. Ravno tako so soglasni, da *če naštudiraš sistem, lahko mesečno zaslužiš tudi več tisoč evrov*. Denimo, D2 razkrije, da je v enem mesecu zaslužil štiri tisoč evrov in meni, da *je plačano zelo v redu* ter da *če želiš več zaslužiti, več delaš*. Vsi trije dostavljenci priznavajo, da je povprečna urna postavka 10 ali 11 evrov, če pa *si z glavo pri stvari, pa je mogoče zaslužiti do 15 evrov na uro*, dodaja D2. Poleg tega D2 in D3 pojasnjujeta, da je majhna verjetnost, da bi jim platforma dala takšno plačo v primeru zaposlitve, kot sedaj zaslužijo kot s.p. Hkrati oba priznavata, da takšnega ritma dela dolgoročno niti ne bi zmogla; bi pa oba opravljala to delo v prihodnosti še poleg redne zaposlitve. Drugače je pri platformi za poučevanje, kjer si vsak inštruktor sam določi urno postavko, odvisno od zahtevnosti stopnje poučevanja, referenc ter lastne presoje vrednosti svojega dela. Platforma na določitev cene nima vpliva. Resnost, doslednost in ažurnost vrednotijo tudi v platformi za poučevanje, saj imajo, po razlagi D4, izoblikovan takšen sistem nagrajevanja, ki poleg ocen strank vrednoti tudi vzornost pri vpisovanju informacij v platformo, posodabljanje in večjo razpoložljivost. Nagrada je finančna in je izplačana občasno, ko so določeni kriteriji doseženi. Podobno deluje tudi platforma za posredovanje dela, pri čemer pa globalna konkurenca med tistimi, ki iščejo delo, vodi do izjemno nizkega plačila. *Za 30 ur dela, ki se je nanašalo na pripravo poslovnega načrta, sem zaslužil 150 evrov, pri čemer sem po obračunu provizije platforme in DDV na račun dobil okrog 110 evrov*, poudarja sogovornik D5. *Za storitve grafičnega dizajna ali IT storitve so urne postavke in projekti bistveno bolj plačani, večina ljudi na platformi pa dela res za zelo nizke urne postavke, razen če nimaš močne blagovne znamke, ki pa je lahko zgolj rezultat dobrih mnenj uporabnikov. Uporabniki se tega zavedajo, zato včasih postavljajo nemogoče zahteve, tudi glede vsebine dela*.

Platforma za čiščenje se od ostalih platform razlikuje po temu, da račun uporabniku izdajo čistilci sami in ne platforma. Njihov predstavnik P4 pojasni, da *ker so to naši pogodbeniki, jim mi samo zaračunavamo provizijo za posredovanje*. Na trgu se pozicionirajo kot IT podjetje, ki usklajujejo ponudbo čiščenja s povpraševanjem, zato tudi nudijo podporo za izdajo računa, vendar oni sami računov uporabnikom čiščenja ne izdajajo.

Z vidika plačila in nagrajevanja se platforma s področja gostinstva ukvarja z vprašanjem, kako na pravno ustrezen način urediti vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo. Ta rešitev se jim zdi ustrezna zlasti za t.i. 'start-up', ko podjetje na začetku nima denarja za izplačevanje nagrad, lahko pa jim ponudi lastniško udeležbo, tudi opcijsko vključevanje zaposlenih.

4. DELOVNI ČAS IN DRUGI POGOJI DELA

Pri delovnem času nas je zanimalo, koliko časa posamezniki opravljajo delo prek platforme, ter če platforma pri tem vrši nadzor, zlasti z vidika zagotavljanja odmorov in počitkov. Ena platforma za dostavo hrane ne nadzoruje, koliko časa dostavljalec opravlja delo, medtem ko druga postavlja mejo na dnevni ravni (10 ur), na tedenski in mesečni pa ne. Odmore si lahko večinoma sami določajo. Odločitev, kdaj bo posameznik delal, je njegova, nekateri delajo samo dopoldne (D1), drugi glede na ostale obveznosti (D2 in D4), tretji pa delajo več ur dopoldne in še nekaj ur zvečer. Dve platformi (dostava in poučevanje) omogočata, da posameznik vnaprej označi svojo razpoložljivost. Ena platforma tudi omogoča prednost pri izbiri urnika kot posledico dobre ocene dela, zato je *resnost za začetku dela zelo pomembna, saj ti omogoči boljši položaj*, pojasni D3. Pri platformi za posredovanje dela (D5) delo povečini poteka projektno, kar pomeni, da si posameznik sam izbere kdaj in koliko bo delal glede na dogovor z uporabnikom.

Prevajalci, ki delajo prek globalne platforme za prevajanje, delajo približno 10 ur na teden, zlasti zaradi različnih jezikovnih kombinacij, ki jih je P3 naštel do 15.000, *je nemogoče imeti zaposlene prevajalce*, pojasni P3. Prav tako ti prevajalci svoje storitve ponujajo na različnih platformah. Tolikšna razpršenost ter težave z načinom plačila pomenita za platformo nekonkurenčen položaj, zato je njihov predlog možnost delati prek s.p. z nižjimi fiksnimi stroški ali možnost fizične osebe, da izda račun pravni osebi, kar nekatera tuja poslovna okolja poznajo (ZDA; VB). Težave s tem opažajo tudi v platformi za čiščenje, saj se zaradi visokih fiksnih stroškov veliko čistilcev *po dve letih preseli na črni trg*, pojasni P4. Po njegovem mnenju bi moral biti sistem s.p. *bolj prijazen* tudi do takih, ki si želijo zakonito delati, a ne zaslužijo dovolj, da bi se jim izplačalo pokrivati fiksne stroške iz naslova prispevkov. Zato predlaga, da bi naredili *razrede s.p.* z namenom, da bi bila obremenjenost s prispevki bolj pravično razporejena, predvsem bi morala biti bolj odvisna od prihodkov. Sedaj namreč *vsi plačujejo enako višino prispevkov ne glede na to ali na uro zaslužijo 5, 10 ali 100 evrov*. Na koncu vsi, ki imajo status samostojnega podjetnika, izberejo minimalno osnovo za plačilo prispevkov.

Temeljno delovno opremo pri dostavi hrani, to je prevozno sredstvo, zagotovi dostavljavec; platforma pa jim nudi oblačila ter nahrbtnik za hrano. To so potrdili tako dostavljalci hrane kakor predstavniki platforme za dostavo hrane. **Kako varno opravljajo delo, ne preverja nihče**, čeprav platforma večkrat poudari, da je treba nositi varnostno opremo. Ker je vendarle delo v prometu nevarno, platforme zagotavljajo vsaj osnovno obliko zavarovanja; dodatno sta nezgodno zavarovana D2 in D3. Slednji poudari, da mora za varnost vsak skrbeti sam. Popolnoma enako stališče je izrazil predstavnik platforme za dostavo hrane, saj so *dostavjalci kot njihovi poslovni partnerji sami odgovorni za varnost in zdravje pri delu*, plačevanje prispevkov in davkov; v primeru prometne nesreče je odgovornost na njihovi strani, ponujajo pa jim možnost brezplačne vključitve v sistem nezgodnega zavarovanja. Podobno morajo čistilci, ki delajo prek platforme za čiščenje, sami poskrbeti za svojo varnost, platforma pa poskrbi za zavarovanje odgovornosti. V primeru, če se kakšna stvar poškoduje ali razbije pri čiščenju, platforma to sama rešuje z uporabnikom in tudi krije stroške; *čistilec tukaj nima nobenih materialnih posledic, kar je neka vrednost v primerjavi s čistilcem, ki dela na črnem trgu*. Če pa se čistilec poškoduje med delom, je to njegova odgovornost. Glede standardov in vsega potrebnega imajo po zagotovilih P4 vse urejeno, je pa vprašanje, koliko se to upošteva v praksi. Tudi v primeru platforme za poučevanje se ne vrši nadzor nad izvajanjem dela v primeru, če se poučuje v prostorih inštruktorja. Vendar je po besedah D4 tega malo, saj se inštrukcije večinoma vršijo on-line ali v

prostorih, to je učilnicah, ki jih zagotavlja podjetje. Platforma za prevajanje svojih prevajalcem ravno tako ne zagotavlja potrebne opreme, kot je npr. računalnik; zagotovi jim dostop do celotnega spletnega orodja, v katerem delajo. Tisti prevajalci, ki delajo prek platforme, ne plačujejo dostopa zanj, ampak *služijo glede na število besed, ki jih prevedejo*; obstaja pa tudi možnost, da prevajalcu v zameno za plačilo naročnine uporabljajo to spletno orodje zase. Platforma za posredovanje dela ne zagotavlja ponudnikom dela nobene potrebne opreme, zgolj okolje, da poiščejo naročnika in poskrbi za znižanje negotovosti glede plačila opravljenega dela.

Platforma za čiščenje deluje na osnovi sprejetih standardov čiščenja, zato opremo (v določenih primerih) odda svojim čistilcem. S tem *želijo držati standarde*, to je določeno kakovost storitve. Ravno tako jim priporočijo opremo s ciljem boljše izkušnje uporabnika, kar vpliva tudi na boljšo oceno čistilca. Platforma jim nudi tudi pomoč pri financiranju opreme, kar so počeli tudi v platformi za dostavo hrane pri nakupu kolesa, vendar so to prakso opustili. Drugače pa platforma na področju gostinstva svojim delavcem zagotavlja vso opremo, kar pa se nanaša predvsem na računalniško opremo, saj imajo ostalo drugo pisarniško opremo *že priskrbljeno*, ker veliko delajo od doma. Tudi pri platformi na področju prevoza so strogo zavezani k standardom izvajanja storitve, ki mora biti enaka povsod, ne glede na to, kdo izvaja prevoz. V ta namen tudi **izvajajo nadzor kakovosti** tako, da se predstavnik podjetja pojavi, na primer, na letališču in preveri šoferja. Nadzoruje se opremljenost vozila, ali šofer nosi ustrezno uniformo, ali je pravočasno na dogovorjenem mestu, ali je dosegljiv prek telefona in/ali sms, primeroma našteva DD1, kaj vse je treba šoferjem pri delu upoštevati. Podoben nadzor vršijo tudi pri platformi za čiščenje s t. i. »secret shopping«.

Platforma za poučevanje ima določena pravila, ki jim je treba slediti, čeprav *jim mi pravimo bolj navodila, saj prav veliko sankcij doslej ni bilo*, razloži D4. Izključitev iz platforme bi se lahko zgodila, če bi inštruktor navezal stik s posameznikom prek platforme, nato pa izvedel inštrukcije samostojno ter ne bi platformi izvedel plačila, ki sta ga stranki dogovorili v pogodbi (plačilo platformi je določeno kot odstotek od ure plačila inštrukcij). Podobno bi se izključitev lahko zgodila ob neprimernem vedenju kot posledica pritožbe uporabnika platforme. Na takšen način ter tudi s spremljanjem ocen inštruktorjev platforma nadzoruje inštruktorje, ne zgodi se, da bi nekdo neposredno nadzoroval uro inštrukcij, pojasni D4.

Daljša neaktivnost, kot je denimo en mesec, lahko že pomeni poziv platforme, da je treba vrniti opremo ter zaključiti s sodelovanjem, pojasni D1; vsi pa tudi navajajo, da če je odsotnost pravočasno sporočena, ni težav. Dopust si lahko vzamejo, kar pa ni plačano, zato *mi konstantno delamo, nimamo nobenih dopustov*, še pojasni D2. Podobno velja v primeru bolezni z izjemo, da ena platforma v primeru okužbe z virusom COVID-19 plača dostavljalcu nadomestilo zaradi bolezni v višini zneska, ki ga je dostavljalac zaslužil v preteklih 14 dneh.

Z vidika delovnih pogojev D1 kot kolesar pove, da bi mu ustrezala prilagoditev dela tako, da bi kolesarji opravili bližje dostave, motoristi pa daljše. Izpostavi tudi vidik *onesnaževanja okolja*, kar bi lahko zmanjšali s spremenjenim načinom dela, ki bi ga prilagodili bolj kolesarjem. Tudi z vidika vpliva na zdravje D1 izpostavi daljšo prisotnost v prometu, vendar po drugi strani mu je izpostavljenost mrazu in slabšim vremenskim razmeram izboljšalo imunski sistem; podobne izkušnje ima tudi D3.

S platformo dostavljalci komunicirajo zgolj *online*, možnosti telefonska klica ali še manj, osebne srečanja, praktično ni. *Stika s podjetje praktično nimaš, vse je treba urediti prek aplikacije*, razloži D2. Pri ostalih platformah je možnost osebne stika večja, zlasti pri platformah s področja gostinstva in prevoza, čeprav dajejo prednost spletni komunikaciji.

V primerjavi s preteklimi leti je pri dostavljalcih hrane novost tudi ta, da lahko posameznik dela za več platform, in nima t.i. »ekskluzive« zgolj za eno platformo. Spremljanje njihovega dela s strani platforme ter zbiranje podatkov nobenega od dostavljalcev ne moti in to vzamejo »*kot del posla*« (D3). Takšen nadzor je koristil tudi pri ugotavljanju krivce prometnih nesreč.

5. IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN KARIERNI RAZVOJ

Dostavljalci so bili deležni zgolj usposabljanja za varnost in zdravje pri delu, pa še to samo prek spleta. Drugih izobraževanj in usposabljanj ni predvidenih, kakor tudi ne napredovanj. Kakor pojasni predstavnik platforme za dostavo hrane še niso imeli zahtev po dodatne usposabljanju, saj *nekako vedo, da so poslovni partner in je izobraževanje v njihovi domeni*. Podobno za opravljanje dela dostave niso potrebne nobene posebne veščine ali znanja, razen vozniškega dovoljenja. Tudi predstavnik platforme je potrdil, da *nimajo nobenih vstopnih ali izstopnih ovir*, ravno tako ne zahtevajo posebnih veščin. Podobno če ne želijo več delati, lahko enostavno izstopijo in *ni treba nikogar posebej obveščati*.

Platforma za čiščenje nudi svojim čistilcem obsežno in intenzivno učenje oziroma usposabljanje pri uvajanju v delo. Po mnenju njihovega predstavnika je to kar *kompleksno*, saj po izvedenem postopku t. i. onboarding, ostane okrog 6 % kandidatov. Usposabljanje zajema postopke čiščenja, komunikacijske veščine, znanje uporabe platforme in podobno; skupno šest modulov, ki od epidemije naprej potekajo prek spleta. *Prokativno razvijamo dodatne module glede na potrebe*, ki si jih čistilci ogledajo on-line, ko imajo čas. Uspešnost osvojenega znanja merijo tudi s pomočjo sistema »secret shopping«.

Platforma za poučevanje nudi svojim inštruktorjem možnost izobraževanja na skupinskih tečajih ter udeležbo na tečajih drugih inštruktorjev, kar je za njih brezplačno. Podobno tudi platforma, ki zagotavlja storitve prevajanja, zagotavlja svojim prevajalcem usposabljanja, predvsem z njihovega področja dela. *Freelance prevajalce najbolj moti, da imajo nestalen posel*, pojasni P3 zato skušajo to nezadovoljstvo uravnovežiti vsaj z ustreznim usposabljanjem, po čemer tudi sami povprašujejo. Ravno tako platforma s področja gostinstva nudi svojim delavcem veliko usposabljanja, večinoma prek spleta; velikokrat sami delavci predlagajo, katerega tečaja bi se udeležili.

6. SINDIKALNO IN DELODAJALSKO ZDRUŽEVANJE

Vsi intervjuvanci, ki opravljajo delo prek platform, imajo odklonilen odnos do združevanja v sindikate. D3 se je udeležil dogodka, ki ga je organizirala ena izmed sindikalnih konfederacij z namenom seznanjanja sindikalnega delovanja in včlanitve v sindikat. Sindikalni predstavniki ga niso prepričali, da *bi se borili za dostavjalce*, saj ne morejo *ničesar garantirani, zlasti s.p. ne*. D1 pove, da imajo dostavljalci svojo skupino na spletnem omrežju Facebook, kjer *se pogovarjajo in si nudijo oporo ter*

pomoč ob morebitnih zapletih. Ni pa organiziranost prešla v to, da bi imenovali vodjo ter se približali sindikalnemu delovanju. Sicer so vsi trije dostavljenci ter učitelj jezika soglasni, da so odnosi med njimi kolegialni in sproščeni.

Predstavniki podjetij, ki ponujajo delo prek platform, so si bili soglasni, da zaenkrat ne opažajo interesa po kolektivnem združevanju delavcev. V platformi, ki zagotavlja storitve prevajanja menijo, da bi vendarle to lahko *hitro nastopilo, če bi bilo neko nezadovoljstvo.* P3 namreč meni, da do tega pride, četudi neformalno, ko *imajo ljudje občutek, da prihaja do nekega izkoriščanja.* Ker poslujejo v visoko konkurenčnem trgu, so njihovi prevajalci dobro plačani; kakor tudi oni so *v nemilosti in pripravljeni sprejeti njihove pogoje plačila.*

Podjetje, ki nudi prek platforme prevoze, je član delodajalskega združenja ter še enega gospodarsko-interesnega združenja. Primerjalno DD1 pove, da od delodajalskega združenja nimajo večjih koristi pri poslovanju, česar pa ne morejo trditi za drugo gospodarsko-interesno združenje, saj jim na različne načine pomaga pridobivati posel, ravno tako so jim nudili veliko pomoči v času epidemije, ko so jim prihodki znatno upadli.