



Piše:
Mitja Gostiša

Vloga svetov delavcev pri uvajanju dela na domu

Delo na domu oziroma od doma (če gre za t. i. delo na daljavo) je oblika dela, ki se je že več let poslužujejo uspešna, sicer praviloma bolj tehnološko usmerjena podjetja. Koronavirus pa je poskrbel, da so tako obliko dela začela uvajati tudi številna slovenska podjetja, ki prej takšnih oblik dela v večjem obsegu niso prakticirala. Če se je delo na domu do sedaj zdelo nekaj, kar je rezervirano za peščico ustvarjalcev z alternativnimi oblikami karier, to danes postaja realnost za vedno več zaposlenih iz različnih področij. A stvar ima seveda lahko tudi svoje negativne plati. Zato se morajo sveti delavcev z vsemi primeri nameravane uvedbe dela od doma – bodisi individualne bodisi kolektivne – ukvarjati nadvse intenzivno, temeljito in analitično, kajti z vidika interesov delavcev, ki jih zastopajo, gre lahko za izjemno pomembne odločitve z daljnosežnimi posledicami.

Kot »delo na domu« se po določi prvega odstavka 68. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. "Delo na daljavo" (tudi teledelo; ang. *telecommuting*) oz. "delo od doma" pa je način dela, pri katerem oseba delo v celoti ali delno opravlja na lokaciji, ki je oddaljena od njegove delovne organizacije, pri tem pa uporablja telekomunikacijsko in informacijsko tehnologijo. In v prenekaterem podjetju so bili ob izbruhu pandemije in uvedbi karantene dobesedno prisiljeni po hitrem postopku "preklopiti" na takšen način dela, če so želeli ohraniti vsaj kolikor toliko delujoč delovni proces.

Pri tem so kljub težavam marsikje naleteli tudi na **pozitivne izkušnje in rezultate**. Zato napovedujejo, da se bo takšna ureditev dela tudi potem, ko se izbruh virusa umiri, zelo verjetno **obdržala tudi na dolgi rok**. Tudi številni strokovnjaki zadnja leta vedno glasneje namigujejo, da bo število zaposlenih, ki bodo delali od doma – bodisi ves čas ali zgolj nekaj delovnih dni – z leti vse bolj naraščalo. Vse torej kaže na to, da se bo marsikje potrebno

slej ko prej prilagoditi na nove načine dela. Vsekakor pa se je ob tem potrebno zavedati, da je v delo od doma vpeto **veliko psiholoških, socialnih, ekonomskih, zdravstvenih, tehnoloških in ekoloških značilnosti**, ki jih je potrebno proučiti in upoštevati ob uvedbi trajnejšega tovrstnega delovnega procesa.

Prednosti in slabosti z vidika zaposlenih

Posameznik, ki dela od doma, ima **v nekaterih pogledih očitne prednosti** pred delavci, ki so zaposleni na "klasičnih delovnih mestih" in morajo biti tam fizično prisotni. Tako imajo v primerjavi z njimi večjo avtonomijo glede razporeditve delovnega časa in posledično višje zadovoljstvo z delom, višjo motivacijo in manjše tveganje za stres. **Fleksibilen delovni čas** namreč omogoča, da delavci delajo takrat, ko jim najbolj ustreza in ko so najbolj produktivni, tako pa lahko tudi bolje izkoristijo čas za družino in počitek. Predpostavlja se, da delo doma omogoča mir in tišino, kar posledično pomeni večjo **konzentracijo in višjo produktivnost**. Delo od doma omogoča delavcu, da **ohrani zaposlitev** tudi če se preseli. Nadalje, ker posameznik ne

potrebuje prevoza na delo, mu to omogoča **prihranek časa in denarja**, pomeni lahko tudi **zmanjšanje nevarnosti stresa** zaradi zgodnjega vstajanja, spremljanja ter oddaje otrok v vrtec ali šolo in zmanjšanje dolgotrajnejšega navora med vožnjo na stalno delovno mesto. Posamezniki lahko gojijo **bolj sproščen življenjski stil**, čas, ki ga privarčujejo pa lahko izkoristijo za druge stvari, ki so jim v veselje. (Hone K., Kerrin M., Cox T.; 1998).

Pa vendar ima delo od doma z **vidika zaposlenih tudi nekatere slabosti**. Delavci na daljavo običajno **delajo več**, lahko pa tudi izkoriščajo ostale družinske člane za pomoč pri delu. Včasih pa pride ravno do obratnega učinka, saj so posamezniki, ki opravljajo delo na tak način, po večini vseskozi doma in "na voljo", zato jih lahko družinski člani izkoriščajo še za druge dejavnosti, kot so gospodinjstva dela ali oskrba otrok. Delavci lahko prav tako naletijo na težavo pri zagotavljanju ustrezne ergonomične in zdravju prijazne delovne opreme ter nabave teleko-

munikacijskih sredstev, ki so primerni za delo od doma. Vprašljiva je tudi **varnost pri delu**, saj je slednja močno povezana z zakonodajo, ki pa še ne pokriva te oblike dela. Delo si lahko postopoma podreja življenje v prostem času vseh ljudi, še posebej tistih s slabšo zmožnostjo organiziranja časa, saj delodajalci pogosto **zahtevajo le končen rezultat**, pri tem pa jih ne zanima, ali bo imel delavec dovolj časa za potrebno sprostitev in počitek. Pomembna je tudi družbena komponenta, saj lahko zaradi **postopnega zmanjšanja socialnih stikov**, ki jih goji posameznik do sodelavcev ali prijateljev, prihaja do socialne izoliranosti in zmanjšanja skupinske solidarnosti, kar lahko posledično vpliva na **upad produktivnosti, zavira občutek pripadnosti organizaciji in posledično povzroča večje nezadovoljstvo**. S tem se povezuje tudi organizacijska izolacija posameznika, saj lahko pride do šibke komunikacije v kolektivu ali pomanjkanja pozitivnih povratnih informacij, ki jih zaposlenemu dajejo delodajalci ali sodelavci in tako spodbujajo motivacijo za delo. Posameznik se lahko prav tako sooča s težavami pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, kar lahko vodi do napetih odnosov v družini in posledično **poslabša njegovo zdravstveno stanje**. (Jereb, E.; 1999)

Prednosti in slabosti dela od doma z vidika delodajalca

Če se osredotočimo še na značilnosti dela od doma, ki so pomembne za delodajalce, so lahko pozitivne stvari takšne oblike dela to, da se **zmanjšajo stroški**, ki jih delodajalci porabijo za najem poslovnih zmogljivosti in drugih prostorov, vzdrževanje režijskih stroškov in nadomestil za prevoz delavcev na delo, plačevanja prehrane in vode. Če delavci opravljajo delo doma, se posledično lahko **zmanjša izostanki** od dela zaradi bolezni in drugih oblik odsotnosti. Prav tako se lahko **povečata produktivnost in kakovost** opravljenega dela zaradi hitrejšega elektronskega posredovanja. Pri delodajalcih se odpre možnost **razširitve** potencialnega kroga zaposlenih, kar omogoči večjo možnost oblikovanja širšega trga delovne sile.

Tudi delodajalci pa se seveda ne srečujejo le s pozitivnimi učinki, ki jih prinaša tovrstna ureditev, saj imajo lahko v primerjavi z delodajalci, ki zaposlujejo s klasično obliko dela, večjo možnost, da **neprevidno izbirajo** potencialne kandidate za delovno mesto. Lahko se tudi zgodi, da postopoma

čedalje bolj **izgubljajo mehanizme kontrole** nad svojimi zaposlenimi. Ljudje, ki so pri njih zaposleni, lahko v večji meri zlorabljajo delovna sredstva, ki so lastništvo delodajalca, za zasebne namene, delodajalci pa tudi težje ločujejo, možnem kolikšni so stroški, ki jih zaposleni porabijo za potrebe dela, saj se slednji pogosto mešajo s stroški v domačem okolju. Delodajalci se na primer zaradi hekerskih vdorov lahko tudi srečujejo z **vprašljivo varnostjo podatkov** pri delu, prav tako so v večji meri obremenjeni z **vprašljivo lojalnostjo delavcev**, ki so pri njih zaposleni. Lahko pa imajo tudi večje dodatne stroške zaradi različnih projektov skupin, ki jih organizirajo. (Golob, S.; 2009)

Vloga svetov delavcev pri uvajanju dela od doma

1.

Glede na zgoraj opisane možne pozitivne in negativne učinke dela od doma je jasno, da lahko takšne nenadne spremembe v načinu dela pomembno vplivajo na počutje in zdravje zaposlenih. Zato bi morala biti:

a) splošna odločitev delodajalca o možnem uvajanju dela od doma in o pogojih za njegovo uvedbo (v obliki pravilnika kot splošnega akta) **predmet predhodnega obveščanja sveta delavcev** z možnostjo podajanja mnenj in predlogov (po sedmi alineji 89. člena v zvezi z 90. členom ZSDU), kajti to vsekakor pomeni uvajanje »sprememb v organizaciji proizvodnje«;

b) vsaka posamezna konkretna odločitev delodajalca o uvedbi tega dela bodisi za posamezna bodisi za večje ali manjše skupine delovnih mest oziroma vrste del **predmet predhodnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev** po določilih 91. – 94. člena ZSDU, in sicer najmanj zato, ker z vidika posameznika uvedba tega dela pomeni potencialno varnostno tveganje, poleg tega pa lahko predpostavlja tudi spremembo sistemizacije delovnih mest v delu, kjer se opredeljujejo pogoji dela in drugi elementi njegove zahtevnosti, pomembni za njegovo vrednotenje in ne nazadnje tudi za kadrovanje; v nekaterih primerih uvajanja "rednega" dela na domu, če je to zamišljeno v večjem obsegu, gre lahko tudi za odločitev o "kadrovskem vprašanju" iz četrte alineje 94. člena ZSDU, tj. razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, kar je po tem zakonu prav tako predmet obveznega skupnega posvetovanja med delodajalcem in svetom delavcev).

Kot »**potrebne (predhodne) informacije**« za skupno posvetovanje v smislu drugega odstavka 91. člena ZSDU pa mora svet delavcev zahtevati, da delodajalec predloži celovito analizo (predvsem morebitnih negativnih) vplivov te oblike dela na delavce v danem primeru, na podlagi česar (še) se lahko potem SD zares kvalificirano opredeljuje do predlagane odločitve. Svet delavcev mora pred oblikovanjem svojih stališč za skupno posvetovanje **pridobiti tudi stališča konkretnih delavcev**, ki naj bi jih to zadevalo. Prav tako mora svet delavcev preveriti, ali je delodajalec o namerni uvedbi dela na domu skladno s četrtem odstavkom 68. člena ZDR-1 **obvestil inšpektorat za delo**.

Na individualni ravni pa bi se moral vsak delavec s tem **izrecno strinjati**, se pravi, morala bi mu biti – ker gre za spremembo kraja opravljanja dela – ponujena **sklenitev »nove« pogodbe o zaposlitvi** skladno z določbo 49. člena Zakona o delovnih razmerjih in tudi z določbo, katere podpis lahko tudi odkloni. Ni torej možna enostavna enostranska »**odredba**« o delu na domu delavcu s strani delodajalca brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi.

2.

Pri oblikovanju stališč in zahtev za skupno posvetovanje z delodajalcem morajo biti sveti delavcev posebej pozorni tudi na določila Zakona o varnosti iz zdravju pri delu (ZVZD-1), katerih dosledno spoštovanje morajo v zvezi z uvajanjem te oblike dela še posebej natančno preverjati. Pri tem morajo **nujno vztrajati zlasti pri obvezni dopolnitvi izjave o varnosti z oceno tveganja** preden je ta odločitev sprejeta, in sicer na podlagi določil 17. člena ZVZD-1. Tako fizični kot psihosocialni pogoji dela se namreč ob prehodu na delo doma **bistveno spremenijo**, kar seveda zahteva tako pripravo nove ocene tveganja kot tudi ustreznih varnostnih ukrepov za zmanjševanje ugotovljenih tveganj. Že iz samega zakona, konkretno iz določb drugega odstavka 70. člena ter 71. člena ZDR-1, namreč izhaja, da je lahko odločitev o odreditvi dela od doma **lahko sporna tudi z vidika ogroženosti varnosti in zdravja pri delu (VZD)**.

Pri tem velja še enkrat opozoriti, da ne gre zgolj za vprašanje zagotavljanja "**fizičnih**" pogojev za varno delo doma, temveč pri tej obliki dela obstaja, kot je bilo zgoraj že omenjeno, tudi povečana možnost »**psihosocialnih tveganj**«, ki lahko ogrožajo zdravje delavcev. Še posebej velja v zvezi s

tem izpostaviti faktor »**organizacijske izolacije**«, ki je sicer ena od ključnih značilnosti te oblike dela. Ljudje kot družbena bitja namreč pri delu in v zvezi z delom ne zadovoljujemo zgolj svojih materialnih potreb, ampak predvsem tudi številne **osebne ter societalne potrebe**. Od slednjih velja posebej izpostaviti zlasti potrebo po druženju, komunikaciji in pripadnosti skupini ter spoštovanju, ki je eden najmočnejših motivacijskih vzvodov za ustvarjanje delovnega zadovoljstva in posledično tudi višje stopnje »**zavzetosti zaposlenih**«, ki naj bi bila po zagotovilih t. i. motivacijskih teorij ena od temeljnih konkurenčnih prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja (SD mora torej vsekakor opozoriti delodajalca tudi na vidik). Z vidika VZD pa je treba vedeti, da omenjena socialna izolacija **ne vpliva na vse ljudi enako**, in da nanjo raz-

lični ljudje reagirajo zelo različno. Nekaterim povsem ustreza, na druge pa, denimo, lahko deluje tudi izrazito »**depresivno**«. Kar pomeni, da bi moral svet delavcev – vsaj v določenih spornih primerih – po potrebi zahtevati predhodno pridobitev tudi ustreznega medicinskega mnenja o pričakovanih tovrstnih vplivih dela na domu na konkretnega posameznika.

Skratka, odreditev dela na domu **bi morala biti načeloma izrazito »individualizirana**, torej prilagojena posameznikom. Svet delavcev pa mora v okviru svojih pristojnosti poskušati doseči, da bo pri tovrstnem poslovnem odločanju kolikor mogoče ta pristop tudi dejansko uporabljen. Bati se je namreč, da utegne postati delo od doma tudi po koncu epidemije koronavirusa kar nekakšna »množična praksa«, ki pa ni nujno v interesu večine delavcev in (v mnogih

primerih) tudi ne v interesu doseganja večje konkurenčnosti podjetij in slovenskega gospodarstva na splošno, čeprav je na prvi pogled – vsaj gledano ozko zgozlj z vidika »stroškovne učinkovitosti« poslovanja – vsekakor videti precej privlačno.

Viri:

https://sl.wikipedia.org/wiki/Delo_na_daljavo

<https://www.metropolitan.si/kariera/delo-od-doma-pr ednosti-slabosti-in-dejstva-zakaj-je-to-prihodnost-ste vilnih-karier/>

Hone K., Kerrin M., Cox T. (1998). *CORDIT: A Multi-Dimensional Model for Evaluating the Psychological Impact of Teleworking*. *European Psychologist*, Vol. 3, 227–237.

Jereb, E. (1999). *Teledelo. Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*, 289–319. Kranj: Založba Moderna organizacija.

Golob, S. (2009). *Izzivi uveljavljanja dela na daljavo. Diplomsko delo. Ljubljana, Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta*.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

SD in organizacija delovnega časa

Vprašanje:

Delodajalec je pripravil bistveno spremenjen nov pravilnik o organizaciji delovnega časa, ki bo svetu delavcev (SD) predstavljen šele tik pred objavo. Na kakšen način lahko kot SD predlagamo določene spremembe?

Odgovor:

Čeprav gre vsekakor za zelo pomembno vprašanje v interesu delavcev, »*organizacije delovnega časa*« ZSDU ob eksemplifikativnem naštevanju najrazličnejših konkretnih pristojnosti SD žal nikjer izrecno ne omenja. Zato je treba odgovor poiskati z

uporabo ustreznih pravno-interpretacijskih metod.

Problematiko spreminjanja ureditve delovnega časa vsekakor lahko uvrstimo med »*spremembe v organizaciji proizvodnje*« iz sedme alineje prvega odstavka 89. člena ZSDU, o kateri mora delodajalec obveščati SD. In sicer (skladno z 89. členom) »*predhodno*«, torej preden je odločitev sprejeta, pri čemer pa ne določa nobenega roka, tj. koliko prej mora biti SD obveščen. Vsekakor pa toliko, da ima možnost pravočasno podati svoja mnenja ter morebitne konkretne pobude in predloge, ki jih lahko delodajalec potem tudi upošteva (ali pa tudi ne, ker zanj načeloma niso zavezujoči). Formalno torej v danem primeru delodajalec ne

bo kršil zakona, če bo pravilnik obravnavan na seji SD preden, bo stopil in veljavo in je – vsaj uradno – v njem še možno kaj spremeniti ali dopolniti.

Drugače pa lahko SD delodajalcu poda svoje pobude in predloge za spremembe tega akta tudi kadarkoli prej, in sicer na podlagi druge alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da je SD pristojen »*predlagati ukrepe, ki so v korist delavcev*«, tako da vam s tem ni treba čakati na samo sejo. To bi bilo verjetno v vsakem primeru smiselno, če želite, da jih bo delodajalec eventualno pravočasno vnesel v predlog pravilnika.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Edita Krajnovič**, magistrica ekonomije in specialistka za področje poslovnega komuniciranja, direktorica družbe Mediade d.o.o. Ljubljana; **Karolina Babič**, doktorica filozofskih znanosti, vodja Centra alternativne avtonomne produkcije (CAAP), višja predavateljica za socialno ekonomijo na fakulteti Doba; **dr. Valentina Franca**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator kadrovske smeri, vodja ŠCID Izobraževanja in izvršni sekretar ZSDS; **Alojzij Boc**, zunanji strokovni sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, <http://www.delavska-participacija.com>, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvo-mesečnik, letna naročnina z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259