

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

TELEDELO: GLOBALNI  
TREND  
(IZZIV, PRILOŽNOST IN  
NEVARNOSTI)

Liljana Stančin

Koper, 2007

Mentor: doc. dr. Tonči Ante Kuzmanić



## **POVZETEK**

Diplomska naloga obravnava teledelo, pri čemer se ne spušča v samo tehnologijo in statistične podatke, temveč se bolj osredotoči na samo opredelitev pojma, na njegove prednosti in slabosti. Diplomska naloga želi prikazati, da se z uvedbo teledela odpirajo nove razsežnosti v zaposlovanju, ki presegajo vidik geografske odmaknjenosti od trgov in pomenijo priložnost kreiranja novih delovnih mest z bistveno manjšimi vložki. Razvijanje takšnih tržnih povezav pomeni priložnost za prebivalstvo na podeželju, saj teledelo predstavlja eno najbolj perspektivnih oblik zaposlovanja in verjetno osnovno obliko dela v današnji družbi.

*Ključne besede:* teledelo, tehnologija, zaposlovanje, priložnost, informacijska družba

## **ABSTRACT**

The diploma thesis studies telework, where does not get in just technology and statistical data, but concentrates on alone definition of concept mora, on his advantages and disadvantages. Thesis wants to show, that by introduction telework open up new dimensions in employment that they are surpassing point of view of geographical distance from markets and they stand for opportunity of creating of new places of work with elementarily lesser investments. Developing of such market connections signifies occasion for population on countryside, because telework symbolises one of the most perspective forms of employment and it creates probably basic shape of work in modern informative society.

*Key words:* telework, technology, employment, opportunity, informative society

UDK 331. 42: 004 (043. 2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Oprelitev pojma: teledelo</b>	<b>3</b>
2.1	Zgodovina dela	3
2.1.1	Ženske in delo	4
2.2	Definicija teledela	5
2.2.1	Mednarodna organizacija dela	6
2.3	Vrste teledela	7
<b>3</b>	<b>Zakonodaja v sloveniji</b>	<b>9</b>
3.1	Pogodba o zaposlitvi	9
3.2	Pravice in obveznosti delojemalca	10
3.3	Obveznosti delodajalca	11
<b>4</b>	<b>Prednosti in slabosti teledela</b>	<b>13</b>
4.1	Z vidika zaposlenih	13
4.2	Z vidika delodajalca	14
<b>5</b>	<b>Teledelo v Sloveniji</b>	<b>17</b>
5.1	Ovire za teledelo	17
5.2	Možnosti za teledelo	18
5.3	Raziskave v Sloveniji in Evropi	19
5.3.1	Metodologija	20
<b>6</b>	<b>Različni vidiki teledela</b>	<b>23</b>
6.1	Ekonomski vidik	23
6.2	Organizacijski vidiki	25
6.3	Pravni vidik	26
6.4	Socialni vidik	27
<b>7</b>	<b>Ženske in teledelo</b>	<b>29</b>
<b>8</b>	<b>Sklep</b>	<b>31</b>
	<b>Literatura</b>	<b>33</b>



## KRAJŠAVE

SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
ZDR	zakon o družbenih razmerij
MOD	mednarodna organizacija dela
EU	Evropska unija
ZVZD	zakon o varnem in zdravem delu
RS	Republika Slovenija
pr. n .š.	pred našim štetjem
n. š.	našega štetja





## 1 UVOD

Teledelo je deležno vedno večje pozornosti v strokovnih in popularnih medijih. Glavna značilnost teledela je opiranje na svetovni splet, ki omogoča opravljanje službenih dolžnosti in aktivnosti. Delo na daljavo, kot lahko še drugače pojmuje teledelo, za svoj obstoj nujno potrebuje tehnologijo. Na voljo so nam različni pripomočki: prenosni računalnik, mobilni telefon, dlančnik in podobno. Vsem omenjenim napravam je skupna mobilnost, ki daje možnost, da dela ne opravljamo v svoji pisarni za mizo. Poleg mobilnosti tehnologije je prednost teledela tudi mobilnost zaposlenega, ki si lahko sam kreira svoj delovni čas in razporeja svoje aktivnosti. Ker delavec ni več tako obremenjen s točno določenim delovnim časom in krajem, se poveča tudi njegova učinkovitost, delodajalec pa ima posledično manjše stroške z npr. najemom pisarne, pisarniškim materialom, administrativnim osebjem itd. Ob vseh naštetih prednostih pa ne smemo pozabiti tudi na slabosti. Delavec lahko postane neučinkovit, saj ni v stiku s sodelavci in dela v izolaciji.

Diplomska naloga temelji na mnenju, da ima Slovenija velike možnosti za večjo razširjenost teledela, vendar ta pojav ni dovolj poznan za množično uporabo, zato tudi ni tako velike prisotnosti te oblike dela na trgu delovne sile. Sam razvoj teledela je tesno povezan z ekonomskimi koristmi ter prednostmi in slabosti za delodajalca in delojemalca. Prav nepoznavanje teh prednosti in slabosti ter nenazadnje nepoznavanje samega pojma teledela vpliva na nizko stopnjo teledela v Sloveniji. Celoten razvoj teledela temelji na poznavanju vseh teh področji, zato sem le te v diplomskem delu obširno opisala.

Diplomska naloga je poleg uvodnega in sklepnega dela razdeljena na šest poglavij. Po uvodnem delu sem v drugem poglavju opredelila sam pojem teledela ter navedla nekatere njegove definicije, pri čem sem dala poudarek na definicijo teledela, katero podaja Mednarodna organizacija dela in Evropski sklad za boljše življenske in delovne pogoje. V literaturi lahko poleg navedenih definicij zasledimo še veliko število različnih definicij teledela, kar se kaže kot problem ki močno vpliva na rezultat merjenja samega pojava. V tem poglavju sem se dotaknila tudi zgodovine dela, pri čemer sem izpostavila vlogo ženske nekoč in danes. Čeprav se nekatere stvari v modernem svetu razlikujejo od starodavnih kultur, so se nekateri vzorci odnosa do žensk in vloge, ki jih ženske igrajo v družbi, ohranile skozi stoletja (Tasi 2006, 3). V tem poglavju sem opisala tudi različne vrste teledela, pri čemer sem se osredotočila na definicijo teledela po priporočilih projekta EcaTTa.

Tretje poglavje je v celoti namenjeno zakonodaji, ki jo uporablja Slovenija pri sklenitvi pogodbe o delu na daljavo. Zakon o delovnih razmerjih govori le o delu na domu in ne delu na daljavo (teledelo), tako da pravni odnosi med delavcem in delodajalcem v naši delovni zakonodaji še niso zadovoljivo pravno urejeni. V tem

poglavju sem navedla bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, pravice in obveznosti delojemalca in delodajalca.

Četrto poglavje je v celoti namenjeno proučevanju prednosti in slabosti teledela tako za delavca kot tudi za delodajalca. Pri preučevanju prednosti in slabosti tega dela, bi morali v prihodnosti ta novi način zaposlovanja urediti tako, da bi prevladale prednosti. Nepoznavanje prednosti in slabosti teledela je eden izmed razlogov zakaj teledelo v Sloveniji ni tako razširjeno.

Glavne razloge za pomanjkanje teledela sem opisala v petem poglavju, kjer je govora o ovirah za teledelo. Poudarek je na psiholoških ovirah, katere prinašajo večji problem kot tehnološke ovire, katere večini zaposlenih sploh ne predstavljajo problem. V zadnjem delu tega poglavja bom na kratko opisala prvo raziskavo o teledelu v Sloveniji, katere avtorica je Eva Jereb in prvo metodološko študijo o teledelu, ki je bila izvedena v okviru projekta RIS v sodelovanju z Fakulteto za družbene vede (Center za metodologijo in informatiko). Opisala bom tudi dva načina merjenja pojava teledela, ter pokazala da lahko dva različna metodološka pristopa pripeljeta do razlik v rezultatih raziskave.

V šestem poglavju si bomo podrobneje pogledali, da lahko teledelo proučujemo z različnih vidikov, med katere spadajo: ekonomski, organizacijski, pravni in socialni vidik. Videli bomo, da lahko teledelo poleg prednosti prinaša tudi pasti, ki se jih vsekakor moramo zavedati in jih ne smemo zanemarjati. Zato se je potrebno pri vodenju projektov izogniti pretiranemu, nekritičnemu navdušenju in pri sami izvedbi upoštevati negativne strani teledela.

Sedmo poglavje sem namenila pripadnicam ženskega spola, kako razmeroma nova oblika dela vpliva na njih ter kakšne prednosti jim prinaša. Dotaknila se bom razlike med spoloma glede napredovanja, nagrajevanje in ne nazadnje tudi plačila. Pogledali si bomo kakšna je enakopravnost med spoloma.

Diplomsko nalogo sem zaključila s sklepnimi misli.

## **2 OPREDELITEV POJMA: TELEDELO**

Z razvojem informacijske in komunikacijske tehnologije, postaja teledelo vedno bolj razširjena in pomembnejša alternativa klasičnemu načinu dela na delovnem mestu, ki se fizično nahaja v organizaciji, kjer smo zaposleni. Internet je v zadnjih nekaj letih postal ena pomembnejših tehnoloških rešitev in s svojo razširjenostjo močno vpliva na nove oblike zaposlovanja. Večina teledelavcev uporablja za opravljanje svojega dela internet, zato je v tem kontekstu internet postal ključni element, kateri opredeljuje teledelavce.

Teledelo se pojavi, ko se plačano delo prične opravljati izven tradicionalnega delovnega prostora, največkrat je to doma. Pri delu je uporaba računalnika ključna, rezultati dela pa se posredujejo delodajalcu, stranki ali naročniku s pomočjo telekomunikacijskih tehnologij. Teledelavec torej uporablja osebni računalnik in še neko telekomunikacijsko tehnologijo: telefon, telefaks ali mobilni telefon. S to tehnologijo lahko posreduje rezultate dela na več načinov: računalnik lahko elektronsko poveže s podjetjem, lahko pa tudi uporabi internet ali pa pošlje rezultate po telefaksu (Vehovar in Robinšak 2002, 64).

Pri opredelitvi pojma se srečujemo s težavami, saj enotne definicije dela na daljavo ni. Definicije se spreminjajo s spreminjanjem gospodarskih razmer, glede na tehnologijo, ki se uporablja v določenem trenutku, glede na število dni oziroma ur, ko se določeno delo opravlja izven klasičnega delovnega mesta ... Podrobnejšo definicijo teledela bom razložila v nadaljevanju.

### **2.1 Zgodovina dela**

V primerjavi z življenjem žensk v antičnem grško-rimskem svetu (6 st. pr. n. š.-3 st. n. št.) ima današnja sodobna ženska več pravic in svobode, vendar so ženske dandanes še vedno v ozadju moškega. Svetovna zgodovina je v glavnem zgodovina moških. Tako v starih kot tudi v modernih časih so bila v ospredju zanimanja zgodovinarjev politična in vojaška dogajanja, v senci pa so bili ljudje, ki so bili iz družabnega življenja izključeni zaradi spola ali razreda (ženske in sužnji). Ženska dela so bila anonimna in so zato hitro utonila v pozabo, ter izginila iz zgodovine prav tako kot življenja žensk (Tasi 2006, 2).

V Šparti so bile ženske podrejene interesom države, njihova glavna naloga pa je bila rojevanje otrok. Niti ženske niti moške se niso ukvarjali z aktivnostmi, v katerih bi proizvajali predmete za uporabo in prodajo. Pravzaprav je bilo v Šparti tako delo prepovedano. To so za Špartance opravljali njihovi sužnji in sicer tako »moška« kot tudi »ženska« opravila. Če pogledamo v Atene, so imele ženske komaj kaj boljši status od sužnjev. Žensko delo je bilo produktivno, ker pa je bilo enako suženjskemu, v ideologiji klasičnih Aten ni bilo visoko cenjeno. Ženske so svoje aktivnosti pomaknile v hišo, kjer je bilo njihovo delo manj vidno in zato tudi manj cenjeno. A prav zahvaljujoč delu

žensk in suženj je bila antična družina samozadostna gospodarska enota (Tasi 2006, 45-47).

Friderich Engels v svoji knjigi *Izvor družine, privatne lastnine in države* ponižujoč položaj žensk v družbi neposredno poveže z zgodovinsko situacijo na začetku antike, ko je v Grčiji in Rimu evropska družba iz barbarstva prešla na civilizacijo. Proces sovpada s pojavom privatne lastnine: novo proizvedeno bogastvo, ki je bilo na začetku rast rodovne skupnosti, je vse bolj prihajalo v zasebno posest družinskih poglavarjev, moških. Rodilo se je suženjstvo, odnos med spoloma se je obrnil na glavo.

»Propad materinskega prava je bil svetovni zgodovinski poraz ženskega spola. Mož je zgrabil za krmilo tudi v hiši, žena je bila zaslužnjena, ponižana, postala je suženj njegovega poželenja in zgolj orodje za ploditev otrok,« piše Engels (Tasi 2006, 50).

Ne glede na zgodovinsko obdobje je večina žensk preživela svoje življenje kot članica družine, ki ji je dominiral moški. Njena glavna naloga je bila skrb za dom in družino. Vzgoja otrok in pospravljanje hiše sta po splošnem prepričanju nekaj kar je ženski že vnaprej usojeno in se sklada z njeno naravo. To pa ni izključevalo dela žensk na polju ali dela za mezdo, s katero so pripomogle k vzdrževanju gospodinjstva. Za nameček pa so ženske za enako delo kot moški bile slabše plačane, kar lahko zasledimo še danes, v modernem sodobnem svetu. Zato lahko trdimo, da so se takšni kulturni pogledi skozi zgodovino nenavadno malo spremenili. Z razliko od moških, ki so jih ločevali razredi, nacije ali zgodovinska obdobja, so bile ženske vedno najprej ženske, ločena kategorija bitij. To se je ponavljalo skozi vso evropsko zgodovino in prav nobena ženska se temu, če lahko rečemo ožigosanju, ne more v popolnosti izogniti. Prav ta negativna kulturna tradicija se je pokazala kot najmočnejša in najbolj odporna na spremembe (Tasi 2006, 43-51).

### ***2.1.1 Ženske in delo***

Enakost med spoloma je temeljna pravica, skupna vrednota EU in nujen pogoj za doseg ciljev EU za rast, zaposlovanje in socialno kohezijo. EU je naredila znaten napredek pri doseganju enakosti med spoloma zahvaljujoč zakonodaji o enakem obravnavanju, integraciji načela enakosti spolov, posebnim ukrepom za spodbujanje žensk, akcijskim programom, socialnemu dialogu in dialogu s civilno družbo. Evropski parlament je bil pomemben partner pri napredku. Mnoge ženske so pridobile najvišjo stopnjo izobrazbe, vstopile na trg dela in sprejele pomembno vlogo v javnem življenju. Vendar pa neenakost obstaja in lahko se širi, saj večja globalna gospodarska konkurenca zahteva prožnejšo in mobilnejšo delovno silo. To lahko bolj vpliva na ženske, ki se morajo zaradi pomanjkanja prožne ureditve dela in skrbstvenih storitev ter obstoječih stereotipov o spolih in neenake delitve družinskih odgovornosti z moškimi pogosto odločati med otroci in kariero (Komisija evropskih skupnosti 2006, 3).

Družbena moč je po mojem mnenju pogojena z ekonomsko močjo, zato menim, da se je ženska enakopravnost začela rojevati šele takrat, ko so ženske smele posedovati materialno lastnino. Če gospodinja za svoje delo ne dobi plačila, kaj ji je s tem sporočeno o vrednosti njenega dela v primerjavi z nekom, ki prinese domov plačo. Delo je samo po sebi nagrada, se reče gospodinji, ampak kakšna nagrada je opazovati čisto posodo, ki bo kmalu spet umazana. Kratkotrajna nagrada. Gospodinjstvo danes ni več delo kot nekoč, v katerem bi se ženska potrjevala kot včasih ko ni bila zaposlena. Gospodinjstvo ni manjvredno delo, ampak je nujno potrebno delo, ki ti tako kot vsako delo vzame čas in energijo, vendar zanj nisi materialno nagrajen. S tem ne mislim, da je neko delo vredno več kot drugo, sam trg dela ti jasno pove katero delo je vredno več. Lahko si gospodinja in ceniš to delo, ker si veliko truda vložila v to, vendar to še ne pomeni da drugi cenijo to delo, velikokrat niti možje ne. Sama družba določa pomembnost dela in sicer s tem, ko ti plača in tukaj so ženske še vedno izpostavljene. Obstajajo kategorije tako imenovanih ženskih in moških poklicev, čeprav dandanes to omejevanje ni več tako strogo kot nekdanj. V javnosti se preko medijev glasno vzpodbuja in nagovarja tudi ženske, da se odločijo na primer za služenje v vojski, po drugi strani pa družba pokaže svojo pravo plat takrat, ko govorimo o plačah. Za isto delovno mesto imajo ženske nižjo plačo. Matjaž Gantar je v nekem intervjuju izjavil, da čebele pridno delajo, troti se borijo za pravice. S tem je hotel povedati, da moški mislijo, da svet stoji na njih, se borijo za pravice, ter imajo zato tudi večje plače. Pri ženskah pa se v njihovi karieri pojavi karierna luknja, ki naj bi trajala približno deset let in ravno to naj bi bil razlog za manjše plače. Karierno luknjo povzročijo otroci, saj je ženska določen čas na porodniškem dopustu, potem sledi bolniški stalež zase in za otroka, med tem časom pa moški dela in se bori za svoje pravice, ter postaja čedalje bolj uspešen. Vse to pripelje do spoznanja da se ženske, ki imajo visoke cilje, bojijo biti mame. Današnja managerka mora znati združiti delo in družino, čeprav je stresno biti uspešna managerka in dobra mati, če doma nimaš potrebne psihične podpore svojega partnerja. Če želi ženska narediti kariero jo bo naredila in je noben moški ne bo ustavil, vendar bo za to potrebovala veliko samozavesti in motivacije, predvsem pa bo morala biti pogumna da bo tekmovala proti trdi mačistični politiki.

## **2.2 Definicija teledela**

Začetki teledela segajo v zgodnja 70. leta prejšnjega stoletja, vendar še vedno ni postavljena enotna definicija, katera bi določila smernice in omejitve kaj lahko štejemo pod pojem teledelo in kaj ne. Kadar govorimo o teledelu imamo lahko v mislih tudi delo na daljavo, e-delo, delo na domu. V tuji literaturi zasledimo pojme kot so: homework, telework, telecommuting, e-working. Vse te besede lahko pomenijo sinonim za teledelo, nekateri preučevalci razvoja fleksibilnih oblik dela pa te pojme razlikujejo. Predvsem na evropskih tleh poteka razprava ali se pojma delo na domu (homework) in delo na

daljavo (telework) vsebinsko razlikujeta. Čeprav se pogosto dogaja, da se ti dve besedi uporabljata kot sinonima, se ta dva pojma med seboj bistveno razlikujeta. Pod pojmom delo na domu se razume klasično obliko dela na domu, ki se je časovno najprej pojavila. Zanj je značilno, da delavec opravlja delo izven prostorov delodajalca (doma ali na kakšnem drugem kraju po delavčevi izbiri). Delo na daljavo pa je oblika dela na domu, ki se je začela razvijati s pojavom modernih oblik telekomunikacij. Delavec opravlja delo doma ali na drugem mestu izven sedeža delodajalca s pomočjo potrebne računalniške opreme in elektronske povezave z delodajalcem. Pri vsem tem gre za navidez drobne razlike v definiciji samega pojava, ki pa lahko močno vplivajo na rezultat merjenja pojava. Samo problematiko merjenja teledela je nazorno opisal Quortrup z mislijo, da je štetje teledelavcev kot merjenje elastike. Rezultati so odvisni od tega, koliko raztegneš definicijo. Ti problemi bodo odpravljeni, ko se bo začel uporabljati enoten način pri zbiranju podatkov o teledelavcih in šele takrat bodo postali uradno objavljeni podatki v posameznih državah mednarodno primerljivi (Petrič 2001, 7).

### ***2.2.1 Mednarodna organizacija dela***

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. MOD predstavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela.

MOD je 20. junija 1996 sprejela Konvencijo št. 177 o delu na domu in Priporočilo MOD št. 184, ki predstavljata okvir za ureditev varstva dela na domu in dela na daljavo. Iz prvega člena navedene konvencije definicija dela na domu pravi, da je delo na domu delo, ki ga opravlja oseba (delavec/delavka na domu) v svojem domu ali v drugih prostorih po svoji izbiri, ki se razlikujejo od delovnega prostora delodajalca, opravlja ga za plačilo, rezultat tega dela pa je proizvod ali storitev, kakršnega oziroma kakršno je določil delodajalec, ne glede na to, kdo je zagotovil orodje, surovine in druge uporabljene vložke. Zaposlene osebe ne postanejo delavci na domu v pomenu te konvencije, če samo občasno opravljajo delo, ki ga imajo kot zaposleni, doma namesto na njihovem običajnem delovnem mestu (Klančič 2002, 568-571).

MOD proučuje delo na domu širše, v vse svojih novih in starih oblikah. Z razliko od MOD, Evropski Sklad za boljše življenjske in delovne pogoje (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) proučuje predvsem novo

novo obliko dela na domu, teledelo. V času, ko je Evropski Sklad raziskoval stanje teledela (leta 1997), je bila na ravni MOD že sprejeta Konvencija MOD št. 177 o delu na domu. Evropski Sklad zagovarja trditev, da definicija dela na domu, ki je zapisana v Konvenciji o delu na domu, ni primerna za delo na daljavo (teledelo), saj kot delavca na domu opredeljuje le zaposlene osebe in ne pokriva samozaposlenih oseb. Teledelavca, kot tudi vse ostale delavce na daljavo, pa opredeljuje kot delavca na domu, vključno s tradicionalnimi delavci na domu. Na podlagi raziskave, je Evropski Sklad podal sledečo definicijo teledela:

»Teledelo je delo, ki ga opravlja oseba (zaposleni, samozaposleni, delavec na domu), pretežno na drugi lokaciji, različni od tradicionalne lokacije pri delodajalcu, za naročnika ali delodajalca, to delo pa vključuje uporabo naprednih tehnologij.«  
(Klančič 2002, 572)

Če primerjamo obe definiciji, lahko ugotovimo, da definicija MOD ni primerna za definicijo teledela. Evropski sklad poudarja, da je glavna razlika med tradicionalnim delom na domu, kjer se na domu proizvajajo dobrine, in teledelom, uporaba telekomunikacij, kot so računalnik, faks, telefon, satelit, internet, diskete, zgoščenke ... Pomembna sestavina definicije je tudi del ki narekuje, da lokacijo izbere delavec sam ali pa se skupaj v pogodbi o zaposlitvi dogovorita z delodajalcem. V nobenem primeru pa se teledelo ne sme opravljati pod prisilo.

Pri osnovanju teledela je nujno, da sta prisotna oba ključna elementa, lokacija in uporaba telekomunikacij. Delavci, ki delajo pretežno v prostorih delodajalca in pri tem uporabljajo telematiko, niso teledelavci. Uporaba telekomunikacij in računalniške tehnologije je za delo na daljavo ključna (Klančič 2002, 571-576).

### **2.3 Vrste teledela**

Teledelo ni poklic, ampak način dela. Splošna delovna definicija ECaTTa<sup>1</sup> je, da teledelo razumemo kot delo na računalniku, ki se odvija doma oziroma izven siceršnje lokacije delodajalca ali tudi kot kombinacija obeh lokacij, pri čemer se uporablja računalnik, rezultati pa se posredujejo s pomočjo telekomunikacijske tehnologije (Vehovar in Robinšek 2002, 4-9). Po definiciji ECaTTa lahko glede na lokacijo dela ločimo naslednje vrste teledela:

- *Teledelo na domu* (home-based telework).
- *Mobilno teledelo*, neodvisno od neke fiksne lokacije (mobile telework).

---

<sup>1</sup> ECaTT (*Electronic Commerce and Telework Trends in Europe*) je osrednji raziskovalni projekt o teledelu v EU, ki se izvaja po okriljem nemške raziskovalne agencije Empirice.

### *Opredelitev pojma: teledelo*

- *Delo v telecentrih* (telework in telecentre). Satelitske pisarne so dislocirani, teritorialno oddaljeni oddelki delovne organizacije, ki pa so informacijsko povezani s sedežem organizacije.

Po priporočilih projekta ECaTTa je mogoče oceniti naslednje kategorije teledela (Vehovar in Robinšak 2002, 4) :

- *Redno teledelo, kjer teledelavec uporablja teledelo več kot en dan v tipičnem delovnem tednu.*

- *Dopolnilno teledelo, kjer teledelavec uporablja teledelo manj kot en dan v tipičnem delovnem tednu.*

- *Znotraj teh dveh kategorij je umeščena skupina SOHO teledelavcev (samozaposleni posamezniki ali samostojni podjetniki).*

K rednemu teledelu spada teledelo na domu, mobilno teledelo in SOHO teledelo (small office - home office), dopolnilno teledelo pa predstavlja dodatek k delu, ki se sicer opravlja na delovnem mestu. Home-based oziroma teledelavci, ki delajo doma so opredeljeni s tem, da vsaj en dan tedensko opravljajo delo doma in pri tem obvezno uporabljajo računalnik in neko telekomunikacijsko tehnologijo, s katero posredujejo rezultate dela. Domače teledelavce lahko razdelimo na stalne in izmenične teledelavce. Stalni teledelavci delajo doma več kot 90 % delovnega časa v tipičnem delovnem tednu, izmenični teledelavci pa delajo doma do 90 % delovnega časa in več kot en delovni dan v tipičnem delovnem tednu.

SOHO teledelavci so največkrat lastniki, partnerji ali sodelavci v nekih podjetjih. Za njih veljajo isti pogoji kot za domače teledelavce, le da so ti teledelavci samozaposleni ali samostojni podjetniki. Njihovo običajno delovno mesto je domača pisarna ali delavnica. Pri delu uporabljajo osebni računalnik in neko telekomunikacijsko tehnologijo, s katero posredujejo rezultate dela strankam oziroma naročnikom.

Tretja kategorija so mobilni teledelavci. Ti delajo več kot deset ur tedensko na službenih potovanjih ali na terenu, ter pri tem uporabljajo računalnik ter se elektronsko povezujejo in posredujejo rezultate dela naročniku ali delodajalcu.

K dopolnilnem teledelu spadajo tisti delavci, ki opravljajo teledelo manj kot en delovni dan v tednu in pri delu uporabljajo osebni računalnik oziroma telekomunikacijsko tehnologijo. Ta kategorija se na videz prekriva z domačimi teledelavci, toda dopolnilni teledelavci v povprečju delajo manj kot en poln delovni dan doma. Dopolnilno teledelo ima lahko enako strukturo kot redno teledelo, kajti mobilno teledelo in SOHO teledelo se lahko tudi pojavita kot dodatek k običajnemu delu (Vehovar in Robinšak 2002, 3-64).



### **3 ZAKONODAJA V SLOVENIJI**

Prvi korak k izboljšanju izhodišča za delavca na domu je bil v Sloveniji storjen s tem, ko je bila vnesena definicija dela na domu v nov Zakon o delovnih razmerjih in je oblikovana široko, da lahko vanjo vključujemo tudi nove oblike dela na domu, ki so povezane z novimi tehnologijami (teledelo) (Klančič 2002, 588). Prejšnji zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/90 in 71/93) definicije dela na domu ni podajal in tudi v drugih pravnih aktih ni bilo mogoče zaslediti te definicije. To pomanjkljivost je odpravil nov Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list 42/2002), ki je stopil v veljavo 1. 1. 2003. V njemu je definicija podana v prvem odstavku 67. člena. Nov zakon opredeljuje klasično obliko dela na domu, podobno kot je to urejeno v aktih MOD (Konvencija št. 177 in Priporočilo št. 184). Dela na daljavo (telework) ne omenja, vendar je definicija dovolj široka, da obsega tudi vse nove oblike dela na domu (Klančič 2002, 589). Pri pripravi besedila so bili upoštevani številni mednarodni dokumenti, sprejeti v okviru mednarodnih asociacij, ki jih je republika Slovenija kot pravna naslednica nasledila od bivše SFRJ ter mednarodni dokumenti, ki jih je ratificirala Slovenija kot samostojna in neodvisna država. Upoštevani so bili tudi tisti dokumenti, ki še niso bili ratificirani s strani naše države (tako se je upoštevalo konvencijo in priporočilo MOD o delu na domu) (Lončar 2006, 5).

Glede vprašanj, ki se tičejo dela na domu, novi zakon, ki je sicer bolj sodobno zasnovan, ni prinesel nekih bistvenih sprememb. Pomembna razlika v primerjavi z prejšnjo ureditvijo je, da novi ZDR podaja definicijo dela na domu.

Delo na daljavo je v zakonodajah posameznih držav urejeno zelo različno. V državah EU nekatere članice ureditev dela na domu vključujejo v določbe delovne zakonodaje (Francija, Španija, Švedska), druge (Nizozemska, Nemčija, Avstrija) imajo posebne predpise za delo na daljavo, v Italiji je delo na daljavo posebej urejeno za zasebni sektor in posebej za javni sektor; zopet druge imajo norme za sklepanje pogodb o delu na domu v kolektivni pogodbi (Danska, Nizozemska). Večje družbe imajo delo na domu urejeno v podjetniških kolektivnih pogodbah (IBM, Siemens). V slovenski zakonodaji je delo na domu urejeno v desetem poglavju Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002 z naslovom Posebnosti pogodb o zaposlitvi, pri čemer se ne omenja dela na daljavo (teledela), temveč le delo na domu.

#### **3.1 Pogodba o zaposlitvi**

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu predstavlja peto podpoglavje desetega poglavja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) in v členih 67. do 72. opredeljuje bistvene značilnosti dela na domu.

- Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca (1. odstavek 67. člen ZDR).

- S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca (2. odstavek 67. člen ZDR).

- Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo (3. odstavek 67. člen ZDR).

Norme delovne zakonodaje pri določitvi instituta dela na domu ne bi smele biti preveč toge. Določati bi morale značilnosti dela na domu, delavca na domu, delodajalca, urejanje medsebojnih razmerij pa prepustiti kolektivnim pogodbam in pogodbam o zaposlitvi. Kolektivne pogodbe bi morale konkretnije opredeliti načine in pogoje dela. V pogodbi o zaposlitvi bi se morali določiti vsi elementi, enako kot pri klasičnem delovnem razmerju, z upoštevanjem posebnosti dela na domu. Natančna opredelitev medsebojnih razmerij v konkretnih primerih je še posebej pomembna, ker bo vplivala na odločitev delavca in delodajalca na sklenitev delovnega razmerja (pogoji dela, plačilo amortizacije, plačilo najemnine za prostore, plačilo za storitve - elektrika, voda...) (Korpič Horvat, 10-14).

### **3.2 Pravice in obveznosti delojemalca**

*»Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.« (68. člen ZDR)*

Ureditev medsebojnih razmerij izhaja iz predpostavke, da imajo delavci, ki opravljajo delo na domu, načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornost, kot delavci, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca. Posebnosti se nanašajo le na lokacijo dela. V pogodbi o zaposlitvi mora biti poleg tega, da gre za posebno obliko delovnega razmerja, to je za delo na domu, zapisano tudi, ali se to delo opravlja na domu delavca ali v drugih prostorih, ki jih delavec sam izbere. To je pomembno predvsem zaradi ugotovitve o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ki se bo opravljal v teh prostorih.

*»Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.« (1. odstavek 69. člena ZDR)*

Uporaba lastnih sredstev delavca je pri delu na domu neizogibna. Delavec dela v svojem prostoru s svojimi sredstvi, lahko pa uporablja tudi druga delovna sredstva kot na primer računalnik, telefon, telefaks. Uporaba teh sredstev, njihova vrsta in obseg uporabe, obrabnina, najemnine in drugo, mora biti določena v pogodbi o zaposlitvi. Pri določitvi nadomestila za uporabo delavčevih sredstev je potrebno upoštevati 12. člen splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, po katerem je delavec upravičen do

nadomestila najmanj v višini amortizacije. Enako merilo se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi za delavca, ki opravlja na domu negospodarsko dejavnost.

Delavci, ki opravljajo delo na domu imajo v okviru obveznega zavarovanja zagotovljeno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

### 3.3 Obveznosti delodajalca

*»Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.« (3. odstavek 67. člena ZDR)*

Zakon o delovnih razmerjih je določil obveznost organizaciji oziroma delodajalcu, da vodi evidenco dela na domu in s tem seznanja pristojni organ inšpekcije dela.

*»Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu s 71. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.« (70. člen ZDR)*

Ministrstvo za delo Republike Slovenije lahko določi dela, ki se ne bi smela opravljati na domu, vendar ta upravni organ takšnih del do danes še ni določil. Vodenje evidence dela na domu je pomembno zaradi nadzora oziroma presoje ustreznosti takega dela glede škodljivosti za delavca ali za njegovo okolico. Pri tem je potrebno upoštevati predvsem to, da z delovnim okoljem prihajajo v stik člani delavčeve družine, predvsem otroci in starejši ljudje. Poleg nadzora varstva pri delu, pa je pomembna inšpektorjeva funkcija tudi nadzor izvajanja predpisov, predvsem ali imajo delavci ki delajo na domu enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot drugi delavci.

*»Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.« (2. odstavek 69. člena ZDR)*

V primerih, ko pogoji za varen potek delovnega razmerja niso izpolnjeni in hkrati niso odstranjene nevarnosti za poškodbe, okvare in obolenja za delavca, ki delajo na domu, ni podlage za sklenitev takšne oblike delovnega razmerja. Čeprav delavec opravlja delo doma je delodajalec, kot nosilec delovnega procesa, dolžan zagotavljati varne in zdrave pogoje dela na domu v skladu z ZVZD in drugimi predpisi o varnem in zdravem delu. Temeljne obveznosti delodajalca, da zagotovi varno in zdravo delo so, da izdelava in sprejme izjavo o varnosti, s katero oceni tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare delovnega mesta, v skladu s Pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/00). Prav tako je delodajalec dolžan določiti strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika, če sam ne razpolaga z zadostnimi znanji za zagotovitev varnega in zdravega dela, sprejeti ukrepe požarnega varstva, izdati navodila za varno delo in usposobiti delavca za varno delo, obveščati delavca o nevarnosti, zagotavljati zdravstvene preglede, nadzorovati delovno okolje in delovna

sredstva, v določenih primerih obveščati inšpekcijo dela in drugo (ZDR s komentarjem 2003, 287).

## **4 PREDNOSTI IN SLABOSTI TELEDELA**

Sodobna informacijska tehnologija odpira teledelu veliko novih možnosti. Že zaradi same konkurenčnosti se organizacije ne bodo mogle izogniti njegovemu uvajanju. Organizacije, ki želijo uvesti v svoj način dela teledelo, morajo najprej spoznati njegove prednosti in slabosti, saj je nepoznavanje le-teh največja ovira pri hitrejšem uvajanju teledela v organizacijo. Številne analize so pokazale, da zanimanje za teledelo narašča tako s strani delojemalcev kot s strani zaposlenih. Vzrok za to so prednosti in ugodnosti, ki jih nudi teledelo. Ko primerjamo prednosti in pomanjkljivosti teledela, moramo izhajati iz temeljnega pogoja, da mora teledelo na eni strani prispevati k humanizaciji dela za zaposlenega, na drugi strani pa mora prinašati večje ekonomske učinke za delodajalca in državno ekonomijo.

### **4.1 Z vidika zaposlenih**

Prednosti teledela za delavca lahko ocenjujemo z ekonomskega in socialnega vidika. Teledelavci so deležni večje neodvisnosti, fleksibilnosti in samostojnosti pri izvajanju dela, kot matični delavci. Delo lahko prilagodijo svojemu načinu življenja, delajo v znanem in bolj prijaznem okolju, kar zmanjšuje stres in pripomore k manj nezaželenih prekinitev med delom s strani sodelavcev. Zaposleni lahko živijo v bolj čistem predmestnem in vaškem okolju, kjer so tudi življenjski stroški nižji. Niso vezani na dnevno migracijo iz kraja bivanja do sedeža podjetja in tudi ne na določen čas prihoda na delo in odhoda z dela, zato imajo več prostega časa, ki bi ga sicer porabili za prevoz na delo. Ekonomski vidik teledela lahko izrazimo s prihranki v času in denarju, ki jih delavcem omogoča tak način dela. Pri tem gre predvsem za zmanjšanje transportnih časov in stroškov povezanih s prevozom na delo, kar še posebej velja za delavce iz oddaljenih krajev ali krajev, kjer ni dobrih prometnih povezav. Manj prevoza na delo pomeni manjše onesnaževanje okolja in manj prometnih zastojev, kar je pozitiven okoljski vidik. Pozitivna stran teledela je tudi večja uravnoteženost dela z družinskim življenjem, lažja skrb za otroke, za bolne sorodnike in tiste, ki potrebujejo stalno nego. Vse to predstavlja tudi zmanjšanje stroškov v zvezi z varstvom mlajših otrok in nego starejših ali oslabelih sorodnikov in prihrank na stroških prevoza na delo in nazaj, kar še posebej velja za invalide oziroma telesno prizadete ljudi. Teledelo omogoča delo ljudem, ki se težje gibljejo. Prav invalidi so ena izmed družbenih skupin, ki najbolj potrebuje prilagojena delovna sredstva, bivalne razmere, učne metode in komunikacijske prilagoditve, da izenačuje svoje pogoje dela z ostalo populacijo (Tabaj 2001, 5).

Poleg naštetih prednosti, pa ima teledelo z vidika zaposlenih tudi svoje negativne učinke. Nekatere slabe strani teledela izvirajo iz neurejene in pomanjkljive zakonodajne ureditve, druge pa so povezane z naravo samega dela, pri čemer imajo prednosti takega zaposlovanja pogosto svoja nasprotja, ki se izražajo v pomanjkljivosti (Korpič Horvat

2005, 7). Delavci, ki delajo na domu so med seboj nepovezani in prav tako niso povezani z matičnimi delavci, ki so jedro organizacije. To zavira izmenjavo mnenj, izkušenj in ne daje občutka pripadnosti kolektivu. Pri teledelavcih prihaja do pomanjkanja družabnosti in medčloveških odnosov, možna pa je tudi izguba teamskega duha. Ker ni neposredne komunikacije z nadrejenimi lahko pride do pomanjkanja razumevanja vodstvenih delavcev za teledelo. Vse to vpliva na slabše uveljavljanje pravic iz dela in v zvezi z delom, predvsem glede plač, pogojev dela, socialne varnosti ter raznih drugih ugodnosti. Teledelavci so v primerjavi z matičnimi delavci v slabšem pogajalskem položaju. Glede na to, da je stik z ljudmi ena od temeljnih socialnih potreb človeka, se lahko zgodi, da zaradi pomanjkanja socialnih stikov motivacija za delo pri teledelavcih hitreje upade kot pri klasičnem načinu dela. Pri teledelu lahko pride tudi do konflikta med delom in prostim časom. To se kaže v nezaželenih prekinitvah med delom s strani družinskih članov in gospodinjskih in drugih domačih opravil. V tem primeru bi lahko sočasno našli prednosti teledela, saj omogoča večjo uravnoteženost dela z družinskim življenjem. Kot slabost lahko omenimo da domači stroški, kot so npr. elektrika, ogrevanje, plin, delno narastejo, vendar je ta slabost pogojena s prednostjo, da upadejo stroški prevoza na delo, stroški oblek ...

Poleg naštetih prednosti in slabosti velja omeniti dejstvo, da teledelo ni primerno za vse zaposlene, saj morajo imeti zaposleni določene individualne kvalitete, ki ne nasprotujejo principom dela na domu (Manoilov 2001, 3). Potrebno se je zavedati, da ni vsak delavec tudi dober teledelavec. Kandidate za teledelo je potrebno natančno preučiti, posebno pozornost pa je treba nameniti osebnostnim lastnosti, kot je na primer zmožnost samokontrole.

#### **4.2 Z vidika delodajalca**

Hiter tehnološki razvoj in čedalje ostrejša konkurenca na trgu, mednarodna delitev dela in krizne razmere v svetu zahtevajo sprotno in hitro prilagajanje dela. Nihanja v ponudbi in povpraševanju so hitra in nepredvidljiva, zato je nujno da delodajalci iščejo oblike dela, ki se lahko hitro prilagajajo potrebam s čim nižjimi stroški. Pri tem ima teledelo poglobitno prednost saj je lažje obvladljivo, ker ne zahteva vsakdanjih premikov delavcev iz kraja na sedež delodajalca. Pomembno je, da teledelo omogoča hitrejšo prilagoditve delovnega časa in s tem tudi večjo angažiranost delavcev v določenem obdobju. Teledelavec ima možnost maksimalnega, hitrega prilagajanja delovnega časa glede na obseg dela, ki ga mora opraviti. Pri takem delu so stroški dela manjši. Delavec dela v svojih prostorih, zaradi česar odpadejo potrebe po velikih poslovnih prostorih delodajalcev. S tem ko teledelo zahteva manjše naložbe v stalna sredstva postanejo družbe bolj prilagodljive. Delodajalcem teledelo ponavadi omogoča povečanje produktivnosti, zmanjšanje najemnin za poslovne prostore, zmanjšanje

stroškov za elektriko, vodo, prehrano, zmanjšanje režijskih stroškov, zmanjšanje potnih in drugih stroškov.

Teledelo omogoča decentralizacijo zaposlovanja in ohranjanje strokovnih kadrov predvsem zunaj velikih središč. S takšnim delom se krepi policentrični in podeželski razvoj, razen tega pa je več možnosti za izbiro kadrov z različnih področij. Teledelo zmanjšuje morebitni odliv intelektualnega kapitala iz podjetij, saj je organizacija dela v podjetju bolj fleksibilna, s tem pa so delavci bolj motivirani, dosegajo večjo produktivnost. Zaradi večjega zadovoljstva teledelavcev je koncentracija pri delu večja. Delavci so manj obremenjeni tudi zato, ker ne izgubljajo moči in časa za prevoz na delo in z dela. Lažje si prilagodijo družinske obveznosti, zato so bolj zadovoljni, to pa hkrati povečuje njihovo storilnost (Svetin 2003, 3-4).

Seveda pa ima teledelo tudi svoje pomanjkljivosti. Delodajalci so zaskrbljeni predvsem zaradi zagotavljanja varnosti podatkov ter možnosti nadzora izvajanja dela. Posebno oviro predstavlja delovna zakonodaja, v kateri zaenkrat odnosi med delodajalci in delojemalci z vidika teledela še niso zadovoljivo pravno opredeljeni. K pomanjkljivosti teledela bi lahko vključili tudi morebitna začetna vlaganja v informacijsko in komunikacijsko infrastrukturo, kar pa v prihodnosti prinaša večjo konkurenčnost in boljše ter hitrejše odzivanje in prilagajanje na spremembe tržišča (Manoilov 2001, 2-3).





## **5 TELEDELO V SLOVENIJI**

Na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju je bila pred desetimi leti narejena raziskava o pogojih in možnosti za teledelo v Sloveniji. To je bila tudi prva raziskava v Sloveniji katera je objavila rezultate raziskav o teledelu. Pred to raziskavo ni bilo mogoče zaslediti podatkov, ki bi preučevali teledelo, prav tako pa ni bilo mogoče zaslediti dejavnikov, ki bi lahko vzpodbudno ali zaviralno vplivali na samo uvajanje teledela v naše organizacije. Statistični urad v Sloveniji sicer zbira podatke o delu na domu z vsakoletno anketo o delovni sili, vendar ti podatki zajemajo predvsem obrtne dejavnosti, ki jih posamezniki opravljajo na domu in nimajo nobene zveze z delom na daljavo (Petrič 2001, 39).

Namen raziskave o teledelu je bil poiskati specifične dejavnike, ki vplivajo na razvoj teledela v Sloveniji in vzpodbuditi ljudi, da bi se začeli ukvarjati s teledelom in sodelovati na mednarodnih projektih povezanih s teledelom. Z raziskavo so ugotovili da tehnologija ni osnovni omejitveni dejavnik pri uvajanju teledela v slovenske organizacije, saj je večina le teh dobro opremljena z osebnimi računalniki in drugo potrebno tehnično opremo, poleg tega pa imajo organizacije ustrezno programsko in telekomunikacijsko opremo. Tudi investicije organizacij, potrebne za opremo delovnih mest na domu, niso ovira za uvajanje teledela, ker večina potencialnih teledelavcev razpolaga z lastno, za teledelo potrebno tehnologijo. Ugotovili so, da tehnologija ni glavni problem pri uvajanju teledela, temveč je potrebno razloge iskati v pomanjkanju strokovnega znanja in finančnih virov. Kljub temu da je Slovenija majhna država in zaposlenim ni potrebno premagovati daljših razdalj da dospejo na delo, in ni velikih mestnih središč, kjer bi se nahajale drage pisarne, je raziskava pokazala, da se tako delodajalci kot delojemalci tudi pri nas zanimajo za tak način dela (Jereb in Gradišar 1998c).

### **5.1 Ovire za teledelo**

Ovire, ki zavirajo teledelo po svetu, pri čemer Slovenija ni izjema, lahko razdelimo na dve glavni skupini in sicer tehnološko skupino, katera je pogojena z razširjenostjo informacijske in telekomunikacijske tehnologije, ter psihološko skupino (socio-kulturne, organizacijske ...). Prva skupina dandanes ne predstavlja velike ovire, saj je informacijska in telekomunikacijska tehnologija na voljo za razumno ceno skoraj večini državljanov. Bolj problematična je druga skupina ovir, pri kateri gre za navade, odpor proti spremembam, pa četudi bi bile te spremembe v smeri na bolje. Psihološke ovire je možno zaznati tako na strani delodajalcev kot tudi na strani delojemalcev. Vendar se pojavlja vprašanje, zakaj se vodilni v podjetju, kjer bi teledelo lahko obrodilo sadove, kljub temu ne odločajo za to obliko dela. Odgovor na vprašanje lahko dobimo z analizo notranjih dejavnikov organizacije, ki običajno zavirajo spremembe (Manoilov 2001, 3):

- *Moč in konflikt*: vsaka sprememba v organizaciji povzroči nekaterim oddelkom ali skupinam koristi, drugim pa povzroča škodo oziroma negativne posledice. Če sprememba oškoduje oddelke ali skupine z večjo močjo odločanja, običajno ti usmerijo svojo moč proti spremembi.

- *Razlike v funkcijski usmerjenosti*: vsaka funkcijska celota podjetja gleda na spremembo iz svojega zornega kota. Če je funkcij veliko in če se zorni koti zelo razlikujejo, lahko organizacija porabi veliko časa za usklajevanje med funkcijskimi celotami, kar lahko odloži spremembo za daljši čas.

- *Mehanistična organizacija*: zaradi svoje hierarhije, birokracije in rigidnosti (neprilagodljivosti) se že po sami definiciji težje odziva na spremembe.

- *Organizacijska kultura*: pri tem gre za nekatere norme oziroma nenapisana pravila, ki veljajo v družbi. Za ta pravila je značilno, da so globoko zakoreninjena v nas, pogosto se jih ne zavedamo in kakršnokoli spreminjanje le teh je dolgotrajen in zapleten proces.

Poleg navedenih dejavnikov, pa ovire za razvoj teledela predstavljajo tudi dolgotrajni administrativni postopki in premalo poguma za tveganje. Večina podjetnikov meni, da je zaščita in varnost podatkov najpomembnejša ovira in problem. Sledijo pa še drugi dejavniki, ki povzročajo skrb delodajalcem: zaskrbljenost glede produktivnosti in kvalitete dela, nezadostno znanje o načrtovanju in organiziranju teledela, vodenje in nadzorovanje teledelavcev, pomanjkanje pritiska za spremembe, stroški, problem organiziranja komunikacije, zdravje, varnost, zavarovanje, pravni problemi, nezanimanje zaposlenih ter odsotnost sindikatov (Petrič 2001, 15).

Na razvoj teledela ima velik vpliv tudi brezposelnost. Njen negativni vpliv je ta, da so ljudje manj dovzetni za novosti in z njim povezana tveganja zato, ker se bojijo da bodo izgubili službo. Zaposlene je strah, da bi v primeru odpuščanja delavcev bili kot teledelavci hitreje odpuščeni kot matični delavci. Raje se držijo tradicionalne predstave o delovnem mestu v prostorih delodajalca kjer se počutijo varnejše.

## **5.2 Možnosti za teledelo**

V raziskavi RIS 2001<sup>2</sup> (Vehovar in Robinšak 2001), ki je bila izvedena decembra 2000 in januarja 2001, so preučevali kakšne so možnosti za teledelo v Sloveniji. V izhodiščni vzorčni okvir so bila izbrana vsa velika, srednja in majhna podjetja, ki so oddala zaključno bilanco za leto 1999, to je skupno 36000 podjetij. V vzorec niso bili vključeni samostojni podjetniki niti podjetja, ki niso oddala zaključne bilance. Izključene pa so bile tudi organizacije javnega oziroma neprofitnega sektorja. V manjših organizacijah so na anketo (potekala je po telefonu) odgovarjali predvsem direktorji, v

---

<sup>2</sup> Raba interneta v Sloveniji. Projekt RIS.

večjih organizacijah pa vodstveni delavci s področja informatike. Uvodno vprašanje o teledelu, ki ga je dobila tretjina podjetij z računalniško opremo, se je glasilo: »Ali v vašem podjetju obstajajo tehnične možnosti za morebitno delo od doma, imenovano tudi teledelo oziroma teleworking?«

Analiza raziskave je pokazala, da ima tehnične možnosti za teledelo približno polovica srednjih, malih in mikro podjetij, ter dobri dve tretjini velikih podjetij. V vseh velikostnih skupinah podjetij narašča delež podjetij, ki imajo tehnične možnosti za delo od doma, kar ne preseneča, saj imajo skoraj vsa podjetja dostop do interneta.

Iz nadalje zastavljenih vprašanj (celotna raziskava dostopna na strani [www.ris.org](http://www.ris.org)) je razvidno, da delo od doma zaposlenim omogoča slaba polovica velikih, srednjih in malih podjetij ter slaba tretjina mikro podjetij, ki imajo možnosti za teledelo. Okoli 15 % podjetij v vseh skupina pa načrtuje omogočanje teledela v bližnji prihodnosti. Med podjetji, ki imajo tehnične možnosti za teledelo, pa jih tak način dela sploh ne zanima je vsako tretje mikro, malo in srednje podjetje ter 16 % velikih podjetij. V primerjavi s prejšnjimi raziskavami so ugotovili, da v malih podjetjih opazno narašča delež podjetij, ki svojim zaposlenim omogočajo teledelo, v ostalih velikostnih skupinah podjetij pa ta delež stagnira.

Po podatkih, ki so jih pridobili z raziskavo RIS 2001, je bilo v podjetjih v grobem pod 2 % teledelavcev oziroma okoli 6000 do 10000 oseb, pri čemer so teledelavca definirali kot zaposleno osebo, ki z vednostjo podjetja vsaj nekaj ur mesečno dela od doma in je pri tem elektronsko povezan s podjetjem (Vehovar in Robinšak 2001, 2-16). Več o raziskavah bomo govorili v naslednjem poglavju.

### **5.3 Raziskave v Sloveniji in Evropi**

V letu 2001 je bila v okviru projekta RIS izvedena prva metodološka študija o teledelu. Temeljila je na posrednem pristopu k merjenju tega fenomena. V letu 2002 je bila analiza ponovljena na osnovi metodologije vodilne raziskave v EU (ECaTT/Empirica), ki uvaja v merjenje teledela elemente neposrednega pristopa. Hkrati je bil v letu 2002 v Sloveniji v Anketo o delovni sili Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) vključen tudi poseben pilotni sklop vprašanj o teledelu.

Kategorije teledela so podrobno analizirane za vse tri ankete in opravljena je primerjava z raziskavami EU (Empirica in tudi Eurobarometer). Analiza je potrdila izredno občutljivost merjenja teledela z metodološkimi instrumenti, kot tudi precejšnjo nedodelanost mednarodnih definicij. Posebej so kritični neposredni pristopi, kjer respondent sam presoja ali opravlja teledelo ali ne. V vsebinskem pogledu obseg teledela v Sloveniji ne zaostaja za EU, kar velja predvsem za manj intenzivne in bolj neformalne oblike teledela. Glede na večino definicij teledela namreč lahko ocenimo, da v Sloveniji teledelavci predstavljajo najmanj 5 % delovne sile. V najširšem smislu, kjer poleg ostalega upoštevamo še dopolnilne mobilne teledelavce, ki pogosto niso vključeni

v definicije teledela, pa je teledelavcev okoli 10 % delovne sile. Pri intenzivnejših (redno teledelo) in bolj formaliziranih oblikah (izvajajo se z vednostjo ali v so-organizaciji delodajalca), pa v Sloveniji nastaja zaostajanje. Najbolj izrazito se to pokaže v raziskavah o teledelu med podjetji, kjer slovenska podjetja poročajo o razmeroma majhnem obsegu teledela, posebej skromni pa so načrti in ambicije na področju teledela (Vehovar in Robinšak 2002).

Mednarodno primerljivih podatkov o teledelu ni, oziroma jih je malo in še ti so rezultat posamičnih projektov. Dokler ne bo mednarodno usklajene in dogovorjene definicije teledela, ne bo možno primerjati podatkov. Veliko držav sam pojav teledela spremlja, nekatere preko statističnih uradov, druge preko različnih raziskovalnih institucijah, vendar gre bolj ali manj za ad hoc raziskave, ki ne dajejo skupne osnove za primerjalne analize, so pa na drugi strani dobra osnova za prihodnja raziskovanja (Svetin 2003, 7).

V okviru projekta SIBIS<sup>3</sup> so raziskave o teledelavcih izvedli v več državah. Analize so pokazale, da je v Sloveniji 4,3 % teledelavcev, kar je pod evropskim povprečjem (7,3 %). Zanimanje za vsaj eno izmed oblik teledela kaže 75 % vseh zaposlenih v Sloveniji, kar je daleč največji odstotek izmed vseh 25 držav, ki so vključene v ta projekt (SIBIS 2003, 33).

### **5.3.1 Metodologija**

Obseg teledela je izjemno občutljiv na metodologijo merjenja. Izrazite razlike obstajajo že med anketami podjetij in anketami vzorca aktivne populacije, kjer neposredno anketiramo osebe iz gospodinjstev. V grobem lahko teledelo merimo z dvema pristopoma:

- Raziskava med organizacijami, kjer se izvede anketa na reprezentativnem vzorcu organizacij.

- Raziskava na splošni populaciji, kjer se anketira reprezentativen vzorec posameznikov v gospodinjstvih.

Oba načina se med seboj dopolnjujeta, vendar je za oceno števila teledelavcev vsekakor primernejša raziskava na splošni populaciji, saj lahko zajamemo tudi neformalne oblike teledela in tako imenovane freelancers ali svobodnjake.

Pri raziskavah splošne populacije, kjer se anketira reprezentativen vzorec posameznikov v populaciji, ločujemo dva pristopa merjenja teledela:

1. Posredni.
2. Neposredni.

---

<sup>3</sup> Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. Projekt ustanovljen s strani Evropske komisije.

Osnovna razlika med posrednim in neposrednim pristopom je v tem, da je pri neposrednem pristopu anketirancu pred zastavljenim vprašanjem razložen koncept teledela in nato sledi vprašanje: »Ali teledelate?« Posredni pristop pa zastavi več vprašanj, ki so posredno vezana na teledelo. Anketirance se med drugim vpraša:

- Ali dela v službi, ali dela (tudi) doma, na terenu ...
- Koliko časa porabi za delo doma, na terenu ...
- Ali pri delu uporablja računalnik, faks, telefon ...

Na tej osnovi se šele naknadno sestavijo kategorije teledelavcev. Neposredni pristop ne nadzoruje posameznikovih osebnih občutkov in preferenc. Nekdo, ki sicer ustreza definiciji teledelavca, se ob neposrednem vprašanju lahko ne identificira kot teledelavec. Velja tudi obratno, npr. ko nekdo po definiciji ni teledelavec, pa se kljub temu tako označi. Gre za občutek pripadnosti, ki se lahko močno razlikuje od posameznika do posameznika. Posredni način pa je po drugi strani veliko dražji, saj mora zastaviti vrsto podrobnih vprašanj (Vehovar in Robinšak 2002, 12-19).

V okviru projektov RIS sta bili leta 2000 in leta 2001 izvedeni dve raziskavi o teledelu, delo in teledelo na domu pa je zajemala tudi Anketa o delovni sili. Vse tri ankete so bile izvedene na splošni populaciji:

- RIS 2001, uporabljen je bil posredni pristop.
- RIS 2002, uporabljen je bil neposredni pristop.
- SURS, uporabljen je bil posredni pristop.

Dva različna metodološka pristopa sta pripeljala do razlik v rezultatih. V raziskavi RIS 2001 so pokazali, kako pomembna je natančna definicija. RIS 2002 pa je pokazala, da je ključnega pomena tudi pristop k oblikovanju vprašalnika in da pomanjkanje standardiziranega orodja otežuje raziskovalno dejavnost na tem področju (Vehovar in Robinšak 2002, 2-19).

Ob primerjanju RIS 2001 in RIS 2002 lahko ugotovimo, da razmerja med kategorijami teledelavcev niso skladna. Pri posrednem pristopu so deleži teledelavcev višji zaradi problema samo-identifikacije. Ena od omejitev pri neposrednem pristopu je dejstvo, da ne zajame posameznikov, ki sami sebe ne uvrščajo med teledelavce. To so ljudje, ki manj pogosto uporabljajo teledelo, vendar se ne identificirajo kot teledelavci (Vehovar in Robinšak 2002, 83-89).



## 6 RAZLIČNI VIDIKI TELEDELA

Neprijetnosti, povezane z vsakodnevnimi prevozi na delo, so pripeljale podjetja in posameznike do razmišljanj o novem načinu dela, o teledelu. Na kratko bi lahko rekli, da teledelo zajema dejavnosti, ki se s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije izvajajo na krajevno (od sedeža organizacije) oddaljenem delovnem mestu.

### 6.1 Ekonomski vidik

Teledelo zahteva določene organizacijske spremembe v podjetjih. Vpliva pa tudi na različne vidike poslovanja, osebnega in družbenega življenja. Med osnovne ekonomske dejavnike štejemo prevoze na delo, pisarniški prostor, okolje in zdravje, učinkovitost in prosti čas.

#### *Prevozi na delo.*

V vseh razvitih deželah poznajo neprijetnosti zaradi vsakodnevnih prevozov na delo. Stroški, povezani s prevozi in povzročena škoda naravi so zelo veliki. V različnih raziskavah jemljejo kot osnovo za določitev obsega navedenih stroškov teža dnevnega transporta vozil, njihovih voznikov in sopotnikov. Tako znaša na primer v ZDA teža transporta delavcev približno 146 milijonov ton, kar pomeni, da dnevno približno 108 milijonov vozil vsak dan prevaža ljudi na delo in nazaj. V Veliki Britaniji znaša ta teža 33 milijonov ton, v celotni Evropi pa približno 200 milijonov ton. Evropa in Amerika skupaj prevažata torej dvakrat dnevno 379 milijonov ton. Povprečna razdalja prevoza znaša pri tem 24 km. Vse to bi lahko primerjali z vsakodnevnim premikanjem tretjine Mount Everesta 24 km daleč, ponavljajoč to vajo vsak dan, pet dni na teden, celo leto. Glede na navedene podatke znašajo stroški prevoza na delo za ZDA in Evropo skupaj približno 1 milijardo in 704 milijonov dolarjev dnevno. Če bi trije odstotki zaposlenih namesto v organizaciji svoje delo opravljali doma, bi te stroške zmanjšali za 51 milijonov dolarjev dnevno oziroma za 12 milijard in 750 milijonov dolarjev na leto. Poleg tega bi se zmanjšali tudi stroški vzdrževanja cestnega omrežja, prometne policije, prometnih nesreč in bolezni, ki jih povzroča zaradi prometa onesnažen zrak (Jereb in Gradišar 1998a). Mesta najbolj razvitih držav imajo učinkovite sisteme javnega transporta, nasprotno pa države v razvoju ne vlagajo veliko v prometno infrastrukturo in imajo slabo razvit železniški promet. Zato je zrak najbolj onesnažen in je koncentracija smoga v zraku največja v velemestih manj razvitih držav; kot primer pogosto navajajo Mexico City. Uvajanje dela na daljavo v takih deželah bi torej pomenil tudi hiter in velik prispevek k boljšemu okolju. Poleg tega bi preprečilo tudi nekaj socialnih nevšečnosti, ki so rezultat hitre rasti mestnih področij.

Medtem ko na eni strani uvajanje dela na daljavo zmanjšuje onesnaženost zraka, ker se zmanjšuje število prevozov, se na drugi strani pojavi vprašanje, ali bodo delavci na daljavo uporabljali avtomobile za zasebna potovanja v pridobljenem prostem času. V

tem primeru delo na daljavo ne bi kaj dosti pripomoglo k bolj čistemu zraku. Raziskav, ki bi odgovorile na to vprašanje še ni (Jereb in Gradišar 1998a).

*Pisarniški prostori.*

Danes večina zaposlenih uporablja dva življenjska prostora, dom za sprostitev in počitek in pisarno v službi za delo. Povprečen delavec naj bi doma preživel okrog štirinajst ur, osem ur v službi, dve uri pa izgubi za prihod in odhod z dela. Večina ljudi svoja stanovanja zjutraj zaklene in se vrne domov šele zvečer, tako da lahko uživajo njihovo udobnost le ponoči. Na drugi strani pa imamo sodobno opremljene pisarne, ogrevane in velikokrat tudi ves čas osvetljene, zaprte od šestih zvečer do osmih zjutraj, kar pomeni, da so štirinajst ur neizkoriščene.

Zadnjih 200 let so predstavljale jedro pisarn omare, polne raznovrstnih aktov. Danes lahko namizni računalnik nadomesti več tisoč takšnih omar. Zato je večina v današnjih pisarnah zbranih in shranjenih informacij, dostopnih tudi na daljavo. Teledelavci lahko zato prav tako uspešno iščejo in posredujejo informacije na daljavo, kot delavci v pisarnah. Večina delavcev na daljavo je pri delu celo bolj učinkovita. Teledelo omogoča, da se zmanjša površina pisarniških prostorov oziroma, da se jih uporabi v drugačne namene. Upadanje potreb po pisarnah je v večini razvitih dežel že povzročilo znižanje najemnin. Po grobi oceni je 3 do 5 odstotkov delavcev na daljavo v Evropi in Ameriki, oziroma približno devet in pol milijona ljudi, ki delo opravljajo na daljavo, sprostijo okoli 104 milijone pisarniških površin. Ta pomeni, da teledelavci pomagajo svojim organizacijam prihraniti povprečno 10 milijard dolarjev letno za najemnine, davke in prevozne stroške (Jereb in Gradišar 1998a).

*Okolje in zdravje.*

Delavci, ki se vozijo na delo so izpostavljeni močno onesnaženem zraku, številnim bacilom in virusom, slabem vremenu in stresu ter se v številnih pisarnah srečujejo z neprijetnim delovnimi pogoji. V banki Lombard North Central v Veliki Britaniji so dve leti opazovali delavce, ki delajo na daljavo in ugotovili, da se je pri njih odsotnost zaradi bolezni zmanjšala za polovico, ter da je njihovo zdravstveno stanje boljše v primerjavi z delavci, ki se vozijo na delo. Povprečni bolniški dopust se je tako pri teledelavcih zmanjšal za polovico in sicer s šest na 3 dni letno.

Uvedba teledela bi lahko v Evropi in ZDA zmanjšala dolžino bolniškega dopusta za polovico, kar bi pomenilo prihranek 7,5 milijarde dolarjev letno na račun bolniških dopustov (Jereb in Gradišar 1998b). Onesnaženost zraka zaradi izpušnih plinov naj bi se zaradi manjšega števila prevozov zmanjšala za 3-5%, kar pomeni da bi v zrak spustili 10 bilijonov litrov škodljivih plinov manj na leto. To pa bi hkrati pomenilo tudi zmanjšanje številnih astmatičnih in pljučnih obolenj, ter s tem prihranek pri



zdravstvenih storitvah in krajšanje bolniškega dopusta vseh zaposlenih oziroma manj odsotnosti z dela zaradi bolezni (Jereb in Gradišar 1998a).

#### *Učinkovitost teledelavcev.*

Večina teledelavcev zaradi v povprečju boljših delovnih pogojev opravi doma več dela kot bi ga v pisarni. Z raziskavami so ugotovili, da se je učinkovitost teledelavcev v povprečju povečala kar za 45 % (Jereb in Gradišar 1998a). Učinkovitost se poveča, ker imajo teledelavci več časa za delo, ker se jim ni treba voziti na delo, zaradi boljših delovnih pogojev z manj hrupa in prekinitev in zaradi zmanjšanja bolniške odsotnosti. Teledelo ne predstavlja samo prednosti le za teledelavce, ampak ima od tega velike koristi tudi delodajalec.

Učinkovitost je sposobnost sistema, da izpolni zahtevano nalogo v določenem času. Pomembna mera učinkovitosti je vrednost produktivnega časa teledelavca. Samostojni strokovnjaki, ki strankam zaračunavajo svoj čas, se dobro zavedajo vrednosti svojih delovnih ur. Odvetniki, računovodje, računalniški strokovnjaki in svetovalci vseh vrst, ponavadi svoje delo oziroma storitve zaračunavajo dnevno ali celo na uro.

#### *Prosti čas.*

Najbolj učinkovit delavec je zadovoljen delavec. Čas, ki je potreben za prevoz na delo in domov, je za delo izgubljen. Če bi lahko ta čas skrajšali, bi se povečala učinkovitost zaposlenih. Teledelavci lahko pričnejo z delom bolj zgodaj in tudi kasneje končajo, seveda na račun časa, ki bi ga sicer porabili za prevoz. Ena od največjih osebnih prednosti teledelavcev je dodatni prosti čas. Čas, ki bi ga sicer porabili za prevoz na delo, lahko bolj koristno izrabijo.

Raziskave so pokazale, da se 68 % teledelavcev ne bi več vrnilo na delo v pisarne predvsem zato, ker imajo kot teledelavci več prostega časa (Jereb in Gradišar 1998a). V prostem času lahko teledelavci opravljajo kakšno drugo delo in tako zaslužijo dodaten denar, kar jim po eni strani prinaša dodaten zaslužek, hkrati pa jim to odvzame prosti čas, ki jim ga je teledelo prineslo.

## **6.2 Organizacijski vidiki**

Teledelo je na začetku svojega razvoja, pa čeprav se je ideja o opravljanju dela na daljavo pojavila že pred več kot 30 leti. Veliko organizacij razmišlja o njegovi uvedbi, relativno malo pa je organizacij ki teledelo uspešno izvajajo. Organizacije bi morale začeti z manjšim poskusnim programom in če bi se ta dobro obnesel, bi lahko teledelo razširile na večji del organizacije. Priprava programa za uvedbo teledela je zahtevna naloga, saj preden pridejo do izraza prednosti in koristi takšnega dela, je potrebno vložiti veliko truda in kriti številne stroške. Zato je nujno potrebno, da program podpre management, ki bo razumel in odobril te izdatke. Prav managerji pa pogosto

predstavljajo problem glede uvajanja teledela, saj jih je strah kako voditi in nadzorovati teledelavce.

Problem, ki naj bi ga deloma ali v celoti rešili z delom na daljavo, mora biti jasno določen. Da se organizacija odloči za uvajanje teledela mora imeti dovolj tehtne razloge. Ne glede na to, iz kakšnih razlogov se organizacija odloči za uvajanje takega načina dela, pa je prvi korak pri tem jasna opredelitev poslovnih ciljev. Cilji so lahko naslednji: manjši stroški predvsem za najemnine in prevoze, večja prilagodljivost, večja produktivnost, geografsko večje možnosti pridobivanja delovne sile, zlasti strokovnjakov, možnost zaposlovanja telesno prizadetih, boljša kakovost življenja in dela zaposlenih in s tem večje zadovoljstvo, širši krog strank. Organizacije želijo obdržati strokovne delavce, ki bi sicer zaradi družinskih ali drugih razlogov zapustili organizacijo in prav ta način dela jim to tudi omogoča. Zaposleni seveda nimajo istih ciljev kot organizacije saj se za teledelo zanimajo predvsem zaradi prednosti, ki jih pričakujejo od novega načina dela. Te prednosti pa posledično vplivajo na cilje, katere si je zastavila posamezna organizacija.

Ko se odločimo za projekt moramo izdelati načrt celotnega programa. Kot je značilno pri uvajanju vsake novosti, lahko tudi pri uvajanju teledela računamo na odpor zaposlenih. Ko je program odobren moramo začeti z informiranjem in motiviranjem zaposlenih, da se ne bi počutili odrinjene. Tako bodo veliko raje sodelovali na projektu, kar prinaša večjo možnost, da bo le ta sprejet in uspešen. Poleg informiranja in motiviranja sta pomembna tudi izobraževanje in usposabljanje. Veliko vlogo pri tem ima usposabljanje delavcev, saj so ureditev dela, način pomoči in komuniciranje ter organizacija dela doma povsem drugačni od tistih v organizaciji.

Preden izdelamo načrt programa moramo določiti tudi obliko teledela (doma, v delovnem centru, satelitskih pisarnah, delo na terenu, kombinacija več načinov ...), ter tehnično in drugo opremo, pomembno za opravljanje dela. Ker je uspeh teledela odvisen tako od managerja kot od teledelavca, moramo za takšno delo izbrati ustrezne ljudi.

Če je bilo poskusno uvajanje teledela uspešno, lahko začnemo z načrtovanjem širšega uvajanja. Izkušnje kažejo, da so v večini primerov dovolj trije do štirje meseci, da se zaposleni privadijo novemu načinu dela. Preostali meseci uvajanja pa omogočijo presojo uspešnosti celotnega projekta (Jereb in Gradišar 1998b).

### **6.3 Pravni vidik**

Porast dela na daljavo je v zadnjih nekaj letih pripeljalo do spoznanja, da bi bilo potrebno imeti formalni dokument, ki ureja zahteve in pogoje zaposlitve delavcev na daljavo. V ZDA pravijo temu dokumentu »delovna pogodba za delo na daljavo« in je ločen od vseh ostalih morebitnih pogodb med delodajalcem in delojemalcem.

Namen delovne pogodbe za delo na daljavo je poudariti posebne karakteristike odnosa delodajalec-delojemalec, še posebej v primeru opravljanja dela doma. Tovrstna

pogodba mora jasno definirati kaj je in kaj ni drugačnega pri delovnem razmerju v primeru teledela, podati mora odgovornost obeh strani še posebno kadar se le te razlikujejo od standardnega dela v pisarnah, najbolj pomembno pa je da pogodba zmanjša nastajanje nesporazumov v času opravljanja dela na daljavo.

Delavci na daljavo, ki delo opravljajo doma, in njihovi delodajalci morajo upoštevati zdravstvene in varnostne zahteve, ki so določene z zakoni in drugimi predpisi. Priporočljivo je, da manager ali delavec podjetja, ki je odgovoren za varnost, obišče domači delovni prostor teledelavca, da se prepriča o varnosti delovnega okolja, opreme in drugih delovnih pripomočkov. Preverjanje varnosti naj se redno nadaljuje, da se s tem zagotovijo varni delovni pogoji. Potencialni delavci na daljavo morajo biti vnaprej opozorjeni na odgovornost glede varnosti in druge zahteve, ki jih postavlja zakonodaja.

Delavec mora biti tudi v primeru opravljanja dela doma zavarovan s strani podjetja. Zakonodaja evropske skupnosti daje zaposlenemu iste pravice za opravljanje dela doma, kot bi jih imel, če bi delo opravljal v organizaciji. Delodajalec mora vzpostaviti delo na daljavo na osnovi obstoječega zavarovanja in poskrbeti za potrebne spremembe (Jereb in Gradišar 1998b).

#### **6.4 Socialni vidik**

Delo na daljavo vpliva tako na zasebno kot na poklicno življenje delavca na daljavo. Pojavijo se vprašanja združljivosti družine in dela, možnosti poklicne kariere in nevarnosti socialne izolacije.

Najpogosteje citirana prednost dela na daljavo je, da omogoča mladim staršem kombinirati delo in družino oziroma negovati družinske člane, ki iz različnih razlogov ne morejo sami skrbeti zase. Kljub temu, da je težko natančno določiti delež teledelavcev je očitno, da so delavci na daljavo postali ljudje, ki se ukvarjajo tudi z gospodinjstvom in imajo željo, da bi preživeli čim več časa z otroci. Vendar se utegnejo pojaviti problemi, ko želi imeti mati otroka stalno na očeh tudi med opravljanjem dela. Pri teh materah se pogosto pojavljajo občutki krivde, da niti svojega dela niti vloge staršev ne opravljajo tako dobro kot bi ju lahko. Kombiniranje varstva otrok in opravljanje dela doma je lahko zelo stresno, ker morajo opravljati dva dela hkrati in lahko resno delajo šele v času ko otroci zaspijo. Mnogi strokovnjaki, ki za opravljanje dela potrebujejo mir in koncentracijo, so morali za varstvo otrok najeti varuške, da so lahko učinkovito delali. Velikokrat pa se starši mlajših otrok odločijo za teledelo zato, ker si otroškega varstva enostavno ne morejo privoščiti (Jereb in Gradišar 1998b).

Glavne prednosti dela na daljavo za starše majhnih otrok ne predstavlja kombiniranje dela in varstva otrok, temveč večja prilagodljivost pri razporejanju delovnega časa. To je potrdila tudi raziskava Empirice, kjer je 90 % vprašanih odgovorilo, da za njih glavno prednost dela na daljavo predstavlja prilagodljivost

delovnega časa. Tako lahko matere delo opravljajo kadarkoli, glede na to, kako se s svojimi partnerji, starši ali sosedi dogovorijo za varstvo otrok (Vehovar in Robinšak 2002).

Delavci na daljavo se najbolj bojijo, da ne bodo imeli možnosti za usposabljanje in napredovanje. Veliko jih misli, da bodo zamudili priložnosti, ker se ne nahajajo v organizaciji in zaradi tega zavračajo delo na daljavo. Zato morajo managerji poskusiti odpraviti ali vsaj omiliti ta strah in postaviti strategije za usposabljanje in razvoj kariere delavcev na daljavo. Ukrepi, ki lahko pripomorejo k temu, da se bodo delavci na daljavo počutili kot pomembni sestavni del podjetja, so: usposabljanje, svetovanje s strani mentorja, stiki in opazovanje kolegov, obvladovanje novih veščin,...

Izkušen in izurjen teledelavec predstavlja za podjetje dragocen kapital. Pri tem ne smemo pozabiti, da pri delavcu na daljavo obstaja večja možnost, da bo zapustil podjetje, če bo želel drugačno kariero. Z naraščanjem profesionalnosti teledelavca, narašča tudi cena njegovega dela, kar zahteva od organizacije iskanje novih motivov za ohranjanje lojalnosti delavcev na daljavo. Usposabljanje in razvijanje dobrih delavcev na daljavo pomeni tudi ohranjanje enega izmed premoženj podjetja.

Večina ljudi meni, da je socialna izolacija ena največjih slabosti opravljanja dela doma in da je to tudi glavni vzrok za to, da nekateri nasprotujejo takemu načinu dela. V številnih poročilih raziskav o teledelu lahko zasledimo, da so teledelavci nezadovoljni zaradi pomanjkanja stikov s sodelavci. Raziskave tudi kažejo, da s socialno izolacijo lažje shajajo ženske kot moški. Vzrok za to ni razlika med spoloma, temveč različne vrste dela, ki jih eni in drugi opravljajo. Ženske opravljajo bolj rutinska dela, kjer je manj socialnih stikov in sestanki skoraj niso potrebni (Jereb in Gradišar 1998b).

Lahko se zgodi, da se delavci na daljavo, ki so prvotno navdušeni nad opravljanjem dela doma in zadovoljni, ker so sami gospodarji svojega delovnega časa, čez leto ali dve, ko se stiki s sodelavci minimizirajo in teledelo ni več zanimiva novost, začnejo počutiti osamljene in socialno izolirane. Tom Forester, ki se ukvarja s pisarniško avtomatizacijo in je bil prvotno prevzet nad delom na daljavo, svojo izkušnjo opiše takole:

»Enkratnemu medenemu obdobju prvih dveh do treh let, ki ga spremljajo občutki ponosa in visoke produktivnosti, sledi manj zadovoljno obdobje, ki ga spremljajo občutki osamljenosti, izolacije in želje po pobegu stran od štirih sten.« (Jereb in Gradišar 1998b)

## 7 ŽENSKÉ IN TELEDÉLO

Ženske podjetnice s prilagodljivim načinom dela lažje usklajujejo zagon podjetja z družinskimi obveznostmi. Ženskam, ki se vračajo v službo in želijo združiti službene dolžnosti z materinstvom, prinaša teledelo prednosti, kot so:

- *Prilagodljiv delavnik, kateri zmanjša potrebo po varstvu otrok, ki še obiskujejo šolo.*

- *Delavnik lahko po potrebi prekinejo (zaradi sestankov, šolskih predstav in drugih obveznosti) in z delom nadaljujejo kasneje.*

- *Uspeh se ocenjuje predvsem glede na storilnost in ne glede na čas, ki ga ženska prebije v pisarni. Držati se je potrebno rokov in uspešno izvajati projekte, delovne ure pa pri takšen načinu dela niso predmet nadzora.*

Na podlagi analize teledelavcev v 10 državah EU, ki so sodelovale v projektu ECaTT, so rezultati za leto 1999 pokazali, da je kar 75 % teledelavcev moškega spola in samo 25 % ženskega spola. To ostro nasprotuje razširjenemu mnenju, da je teledelo predvsem žensko področje. Podoba ženske, ki ji teledelo omogoča da najde pravo kombinacijo med delom in družino in ji daje še posebno zadovoljstvo je prisotna predvsem v medijih, v realnosti pa predstavlja samo manjšino vseh teledelavcev (Petrič 2001, 11).

Evropska komisija je leta 1999 v svojem raziskovalnem projektu o teledelu ugotovila, da je naraščanje prisotnosti žensk na trgu dela tolikšno, da lahko od leta 2010 do leta 2015 pričakujemo izenačenost stopnje zaposlenosti žensk s stopnjo zaposlenosti moških, zato bi bilo potrebno obema spoloma zagotoviti enake možnosti zaposlovanja. Proces zaposlovanja v EU sloni na štirih stebrih (steber zaposlovanja, podjetništva, prilagodljivosti dela in steber enakih možnosti za oba spola) katerih cilj je zagotavljanje uspešne politike na trgu dela, ki bo prispevala k večji uspešnosti gospodarstva EU. Steber enakih možnosti za oba spola se navezuje predvsem na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ki ga omogoča razvoj prožnejših in uspešnejših oblik organizacije dela in podpornih storitev, pomaga pa tudi tistim, ki so zapustili trg dela in se ponovno vključujejo vanj (npr. ženske po porodniškem dopustu) (Petrič 2001, 5-6).

Čeprav lahko v številnih člankih zasledimo da teledelo prinaša veliko prednosti, se večina žensk za to obliko dela ne odloči. Že v sami organizaciji, kjer se lahko ženska neposredno dokazuje s svojo sposobnostjo in znanjem, se težko enači z moškim sodelavcem. Njen moški sodelavec je za isto opravljeno delo plačan bolje in za nameček še nagrajen, ona pa dobi le skromno pohvalo, vendar včasih tudi te ne. Večina žensk meni, da bi bile z opravljanjem teledela na slabšem položaju kot če delajo v sami organizaciji, vendar se tu pojavi vprašanje ali sploh lahko gre še na slabše kot je. V poročilu Evropske komisije (Načrt za enakost med ženskami in moškimi) lahko

zasledimo podatek, da ženske zaslužijo 15 % manj kot moški, ter da se ta razlika zmanjšuje počasneje kot razlika pri zaposlenosti med spoloma. To je posledica diskriminacije žensk in strukturnih neenakosti, kot so ločevanje v sektorjih, poklicih in vzorcih dela, dostop do izobraževanja in usposabljanja, pristranski sistemi ocenjevanja in plačilni sistemi ter stereotipi. Reševanje teh vprašanj zahteva večplastni pristop in vključitev vseh zainteresiranih (Komisija evropskih skupnosti 2006, 4).

Ženske se še vedno soočajo s horizontalnim in vertikalnim ločevanjem. Večina jih je še vedno zaposlenih v sektorjih, ki jih tradicionalno zastopajo ženske in ki so tipično manj priznana in vredna. Poleg tega so v organizacijski hierarhiji na splošno zaposlene na nižjih položajih. Pomembno je tako olajšati vstop žensk v netradicionalne sektorje kot spodbuditi navzočnost moških v sektorjih, v katerih so tradicionalno zaposlene ženske. Okrepiti je treba zakonodajo proti diskriminaciji ter zagotavljati usposabljanje in spodbude (Komisija evropskih skupnosti 2006, 9).

Čeprav se ženske trudijo biti enakopravne z moškimi, do popolne enakopravnosti nikoli ne bo prišlo. Razlike se bodo do neke mere zadržale in prepad med spoloma se bo v smislu večje enakopravnosti zmanjšal, kar je vidno skozi zgodovino. Če bi hoteli da pride do popolne enakopravnosti, bi morala celotna družba zanikati temelj kulture, ki zajema cel spekter mejnikov zaznamovanja in oblikovanja osebnosti. To je praktično nemogoče, saj družba temelji na kulturi in bi z zanikanjem le te zanikala svoj obstoj. Da se družba deli na spol že od nekdaj je dejstvo, ki je globoko zakoreninjeno v vsakem posamezniku. Z raznimi prikritimi oziroma nezavednimi vzgibi in vzgojnimi ukrepi se prenaša na naslednje generacije, zato takšna struktura družbe kakor jo poznamo danes ne bo nikoli izginila.

## 8 SKLEP

Ko je beseda nanesa na vsebino moje diplomske naloge so me vsi vprašali »Kaj pa je to teledelo?«. To vprašanje me je prepričalo da sem se odločila za pravo temo, saj je bilo očitno da zelo malo ljudi pozna pojem teledela, kaj šele njegove prednosti, priložnosti, izzive. Pri tem lahko izločim študente na fakultetah ekonomske smeri, ti so približno vedeli o čem govorim, vendar pa so vsi ostali takrat prvič slišali za ta pojem. Žalostno. Očitno je, da teledelo v sebi nosi potencial, ki ga današnja družba še ne more izkoristiti. Imamo na razpolago vso potrebno tehnologijo, katere pa ne izkoristimo v celoti. Problem je v nepoznavanju nove fleksibilne oblike dela, največji problem pa je v naših glavah. Čeprav trdimo da smo naklonjeni spremembam in novostim temu ni tako. Zadovoljni smo že, če dobimo službo v nekem podjetju in sedimo v svoji pisarni, pa čeprav smo morali oditi od doma eno uro prej da smo pravočasno prišli v službo. Ker moramo biti v službi urejeni, se vsake toliko časa odpravimo po nakup novih oblek, da ne bomo v službi izločeni. In tako zapravljamo po nepotrebnem svoj čas in denar. Če bi poznali prednosti teledela temu ne bi bilo tako.

Prednosti, ki jih prinaša teledelo so velike in lahko zasenčijo nekatere njegove slabosti. Če primerjamo njihovo razmerje lahko ugotovimo da prevladujejo prednosti. V Sloveniji se velik del ljudi ukvarja s preučevanjem teledela, veliko manjši delež pa ga dejansko izvaja. Slovenija bi lahko pri uvajanju teledela izkoristila svojo majhnost, saj se je lažje prilagajati spremembam in novostmi v majhni državi kot v veliki. Prednost Slovenije je tudi dokaj izobražena družba in dobro razširjena uporaba računalnikov. Kot smo lahko ugotovili je negativen vpliv v Sloveniji ta, da so ljudje manj dovzetni za novosti in z njimi povezana tveganja, zato ker se bojijo da bodo izgubili službo.

Menim, da bi bilo v Sloveniji smiselno povečati promocijo teledela med zaposlenimi, bodisi preko televizijskih medijev, seminarjev, časopisov, lahko bi na primer izdajali revijo o teledelu in tako približali sam pojem potencialnim teledelavcem in hkrati tudi delodajalcem. Sindikati bi lahko organizirali seminarje na to temo, izdajali brošure, v delovnih pogodbah pa bi lahko omenili področje teledela. Obstaja veliko aktivnosti, s katerimi bi si Slovenija lahko pomagala pri povečanju stopnje teledela, vendar tega ne počne v zadostni meri.

Problem, ki sem ga zasledila pri preučevanju teledela je enotna definicija tega pojava. Če bi imeli enotno definicijo, bi lahko primerjali razlike v stopnjah teledela med podjetji in državami, ker pa te ni je primerljivost rezultatov površna in se razlikuje ne samo med državami, vendar tudi med raziskavami v eni državi, na primer v Sloveniji.

Teledelo postaja pomemben način dela po svetu in v Evropi. Če pogledamo da je pojav teledela star že več kot trideset let in da je prva raziskava v Sloveniji bila narejena šele pred desetimi leti, vidimo da Slovenija zelo zaostaja za ostalimi državami, kot so na primer Združene države Amerike, Japonska in tudi večina evropskih držav, in to kar za

## *Sklep*

dvajset let. Ni pa tako črno kot se sliši. Z vključitvijo v EU je bila Slovenija prisiljena spremeniti razmišljanje o novem načinu dela in postopno spremeniti svoje poslovanje. Zanimanje za vsaj eno izmed oblik teledela kaže 75 % vseh zaposlenih v Sloveniji, kar je daleč največji odstotek izmed vseh 25 držav, ki so vključene v projekt SIBIS.

Tudi teledelo bo v Sloveniji kmalu doživelo svoj razcvet.



## LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras - Zorec, Miran Klačič, Marta Klempfer, Polonca Končar in drugi. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Dobrin, Tanja. 1995. Formalne in dejanske možnosti fleksibilnega zaposlovanja. *Podjetje in delo* 2/XXI, 171-182. Inštitut za delo, Pravna fakulteta v Ljubljani.
- Jereb, Eva in Miro Gradišar. 1996. *Oblike dela na daljavo*. [Http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm](http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm) (23. 08. 2007).
- Jereb, Eva in Miro Gradišar. 1998a. Ekonomski vidik teledela. *Slovenska ekonomska revija* 49 (1998) : 595-618.
- Jereb, Eva in Miro Gradišar. 1998b. *Različni vidiki dela na daljavo*. Bibliografija. [Http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm](http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm) (23. 08. 2007).
- Jereb, Eva in Miro Gradišar. 1998c. *Teledelo v Sloveniji*. Bibliografija. [Http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm](http://www.fov.uni-mb.si/eva/bibliogr.htm) (23. 08. 2007).
- Jereb, Eva in Miro Gradišar. 1998d. Raziskava pogojev in možnosti za teledelo v Sloveniji. *Izzivi managementa*. Moderna organizacija, XVII Consulatition of Work Organizers. Portorož, 1-3 April.
- Klančič, Anka. 2002. Mednarodna ureditev dela na domu. *Delavci in delodajalci* 3-4/2002/II, 568-589.
- Komisija evropskih skupnosti. 2006. *Načrt za enakost med ženskami in moškimi*. Bruselj, Svet EU.
- Korpič Horvat, Sandra. 2005. *Delo na domu*. Interno gradivo, Računsko sodišče Republike Slovenije.
- Logar, Anita. 2005. *Pogodba o delovnem razmerju - delo na domu*. Seminarska naloga, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Lončar, Tina. 2005. *Delo na domu*. Seminarska naloga, Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Manoilov, Marjan. 2001. *Prednosti »dela na domu« in iskanje vzrokov za redkost pojava*. Seminarska naloga, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Petrič, Katja. 2001. *Teledelo v Evropski uniji*. Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja*. Uradni list RS. Št 30/00. vstopna stran. [Http://www.zvd.si/predpisi/index.htm](http://www.zvd.si/predpisi/index.htm) (23. 08. 2007).
- RIS (raba interneta v Sloveniji)*. 2006. Vstopna stran. [Http://www.ris.org/](http://www.ris.org/) (23. 08. 2007).
- SIBIS Country report 1.0. Slovenia*. 2003. Vstopna stran. [Http://www.sibis-eu.org](http://www.sibis-eu.org) (23. 08. 2007).
- Svetin, Irena. 2003. Spremljanje novih pojavov na trgu dela, ki jih omogoča informacijsko-komunikacijska tehnologija (teledelo).
- Tasi, Alja. 2006. *Ženske in lastnina v antiki*. Diplomsko delo, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.

## *Literatura*

- Vehovar, Vasja in Matjaž Robinšak. 2001. Teledelo in informacijska-telekomunikacijska tehnologija pri delu. *Raziskava – projekt RIS*, Center za metodologijo in informatiko, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Vehovar, Vasja in Matjaž Robinšak. 2002. Teledelo v Sloveniji. *Raziskava – projekt RIS*, Center za metodologijo in informatiko, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Pro and Cons*. 1995. Vstopna stran. [Http://www.teleworker.com/pro\\_con.html](http://www.teleworker.com/pro_con.html) (23. 08. 2007).
- Tabaj, Aleksandra. 2001. *Nove tehnologije za invalide*. Vstopna stran. [Http://www.društvo-informatika.si/dogodki/dsi2002/prispeliReferati/tabaj.doc](http://www.društvo-informatika.si/dogodki/dsi2002/prispeliReferati/tabaj.doc) (23. 08. 2007).
- Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS. Št. 14/90, 5/91, 71/93, 2/94.