

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MONIKA ŠUKLJAN

KOPER, 2021

2021

MAGISTRSKA NALOGA

MONIKA ŠUKLJAN

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

DELO OD DOMA V ČASU EPIDEMIJE COVID-19

Monika Šukljan

Koper, 2021

Mentorica: izr. prof. dr. Suzana Laporšek

POVZETEK

Delo na domu v času velikih sprememb in tehnološkega napredka postaja vedno bolj pogosta oblika dela, pri tem pa se pojavlja veliko vprašanj na področju zakonodajne ureditve ter formalnih in neformalnih vidikov. Kot izhaja iz empiričnih ugotovitev, se je obseg dela na domu s pojavom epidemije covid-19 na ravni EU pa tudi v Sloveniji izredno povečal. V magistrski nalogi smo se še posebej ukvarjali z opravljanjem dela na domu v času epidemije covid-19, pri čemer smo podatke zbrali z anketnim vprašalnikom. Rezultati kažejo, da so imeli zaposleni ob prehodu na opravljanje dela od doma dobro podporo s strani nadrejenih in da so bili za delo od doma dovolj usposobljeni. Med negativnimi vidiki dela od doma pa se kaže predvsem nejasen delovni čas, poleg tega tudi težje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, čemur lahko posledično pripišemo nekoliko več stresa, sploh pri ženskah. V večini so anketirani izrazili, da so zadovoljni in bi tudi v prihodnje radi delali od doma v določenem obsegu. To pa bo zahtevalo nadgradnjo zakonske ureditve in politik dela na domu, tudi ob upoštevanju izkušenj, ki smo jih pridobili tekom opravljanja dela na domu v času epidemije.

Ključne besede: trg dela, delo na domu, epidemija, delodajalci, zaposleni, formalni vidiki, neformalni vidiki.

SUMMARY

Homework is, in times of great changes and technological development, becoming an increasingly common form of work, posing many questions in the field of legal arrangement and formal and informal aspects of homework. According to empirical findings, the incidence of working at home has increased dramatically with the outbreak of the covid-19 epidemic both in the EU and Slovenia. In the master thesis, we were particularly concerned with homework during the covid-19 epidemic. The empirical analysis, based on the survey data, show that employees had good support from their superiors when they switched to working from home and that they were sufficiently trained to work from home. Among the negative aspects of working from home are unclear working hours, which also makes it more difficult to reconcile work and private life, associated with more stress, especially among women. The majority of respondents expressed their satisfaction and would like to work at home to a certain extent also in the future. This will require an upgrade of legislation and work at home policies, considering also the experience we have gained while working at home during the epidemic.

Key words: labor market, work at home, epidemic, employers, employees, formal aspects, informal aspects.

UDK: 331.103.11:616-036.22(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji magistrske naloge	3
1.3	Hipoteze magistrske naloge	4
1.4	Predvidene metode raziskovanja za doseganje ciljev	5
1.5	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	6
2	Značilnosti dela na domu	7
2.1	Opredelitev in razvoj dela od doma skozi čas	7
2.2	Zakonodajni vidik dela na domu	9
2.2.1	Zakonodajni vidik dela na domu v Sloveniji	9
2.2.2	Zakonodajni vidik dela na domu v državah EU	11
2.3	Prednosti in slabosti dela na domu	14
2.3.1	Prednosti in slabosti z vidika delodajalca	14
2.3.2	Prednosti in slabosti z vidika delavca	14
3	Formalni in neformalni vidiki dela na domu	16
3.1	Formalni vidiki	16
3.1.1	Vidik obsega dela	16
3.1.2	Vidik delovnega časa	16
3.1.3	Komunikacija s sodelavci in nadrejenim ter nadzor nad delom	17
3.1.4	Zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila	17
3.1.5	Vidik varnosti in zdravja pri delu	18
3.1.6	Varstvo poslovnih skrivnosti in občutljivih podatkov	19
3.2	Neformalni vidiki	19
3.2.1	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	19
3.2.2	Vpliv na raven stresa in zdravje ter počutje zaposlenih	20
3.3	Pregled empiričnih študij o vplivu dela na domu na formalne in neformalne vidike ter samo produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih	21
3.4	Izzivi pri opravljanju dela od doma v času epidemije	22
4	Empirična analiza	24
4.1	Razvoj in pojavnost dela od doma v Sloveniji in primerjava z državami EU	24
4.2	Pojavnost dela od doma v času epidemije v Sloveniji in državah EU	28
4.3	Raziskava o formalnih in neformalnih vidikih dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19	32
4.3.1	Metoda in potek zbiranja podatkov	32
4.3.2	Analiza rezultatov	33
4.3.3	Preverjanje hipotez	47
5	Sklep	53
	Literatura	57
	Priloge	61

SLIKE

Slika 1: Zaposlene osebe stare 20-64, ki občasno ali običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava s članicami EU-28.....	24
Slika 2: Zaposlene osebe stare 20-64 let, ki občasno ali običajno delajo od doma od leta 2009 do 2019 – primerjava z EU-28	25
Slika 3: Zaposlene osebe glede na spol, ki običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava z EU-28	26
Slika 4: Zaposlene osebe po starostnih skupinah, ki običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava z EU-28	27
Slika 5: Pogostost dela od doma pred epidemijo po državah, junij/julij 2020.....	29
Slika 6: Delo od doma v času epidemije po državah, junij/julij 2020	30
Slika 7: Zadovoljstvo z izkušnjo dela od doma v času epidemije po državah, junij/julij 2020.....	31
Slika 8: Preference glede dela od doma po državah, junij/julij 2020.....	32
Slika 9: Struktura sodelujočih po spolu, starosti in izobrazbi	34
Slika 10: Struktura sodelujočih glede na to ali imajo otroke, število otrok in tip gospodinjstva.....	34
Slika 11: Struktura sodelujočih glede na vrsto dela, sektor in velikost podjetja.....	35
Slika 12: Izkušnje z opravljanjem dela na domu.....	35
Slika 13: Razlogi za opravljanje dela na domu pred epidemijo	36
Slika 14: Obseg opravljanja dela na domu med epidemijo	36
Slika 15: Podpora pri organiziranju dela na domu	37
Slika 16: Čas delovnika med delom na domu	38
Slika 17: Komunikacija med sodelavci ter zaupanje delodajalca	39
Slika 18: Zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila.....	39
Slika 19: Vidik varnosti in zdravja pri delu	40
Slika 20: Ravnotežje med delom in prostim časom	41
Slika 21: Vpliv na zdravje in stopnja stresa pri opravljanju dela na domu	42
Slika 22: Ocena usposobljenosti za opravljanje dela na domu	42
Slika 23: Vpliv dela na domu na večjo učinkovitost in kakovost opravljenega dela.....	43
Slika 24: Prednosti dela na domu	43
Slika 25: Slabosti dela na domu	44
Slika 26: Zadovoljstvo z izkušnjo dela na domu.....	45
Slika 27: Opravljanje dela na domu po epidemiji	45
Slika 28: Več ur opravljenega dela pri delu na domu	52

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Normalnost porazdelitve podatkov.....	48
Preglednica 2: Pregled opisnih statistik in Kruskal-Wallis test za preverjanje H1	48
Preglednica 3: Normalnost porazdelitve podatkov.....	49
Preglednica 4: Pregled opisnih statistik in Kruskal-Wallis test za preverjanje H2	49
Preglednica 5: Normalnost porazdelitve podatkov.....	50
Preglednica 6: Pregled opisnih statistik in Mann-Whitney U test za preverjanje H3	50
Preglednica 7: Normalnost porazdelitve podatkov.....	51
Preglednica 8: Pregled opisnih statistik in Mann-Whitney U test za preverjanje H4	51
Preglednica 9: Pregled opisnih statistik za preverjanje H5	51

KRAJŠAVE

EU-27	27 držav članic Evropske unije
EU-28	28 držav članic Evropske unije
MKDD	Mednarodna Konvencija o delu na domu
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih

1 UVOD

V začetku tega poglavja bomo predstavili opredelitev obravnavanega problema. V nadaljevanju bomo izpostavili namen, cilje in hipoteze magistrske naloge. Na koncu bodo sledile še predvidene metode raziskovanja za doseganje ciljev in omejitve raziskave.

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Tehnološke inovacije, digitalno gospodarstvo, potrebe po večji fleksibilnosti pri prilagajanju hitrim spremembam na trgu spreminjajo gospodarstvo in delovna razmerja. To pomeni razvoj novih delovnih mest in s tem tudi zahtev po novih kompetencah, po drugi strani pa prinaša tudi spremembe pri organizaciji dela in poslovnih modelov. Ob podpori sodobnih tehnologij (kot so prenosni računalniki, pametni telefoni in računalništvo v oblaku) lahko veliko zaposlenih kadarkoli in kjerkoli opravlja svoje delo (EP 2016).

Delo na domu v Sloveniji predstavlja eno od neklasičnih, fleksibilnih oblik opravljanja dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zakonska podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2013 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 52/16, 81/19, v nadaljevanju ZDR-1), ki predpisuje delo na domu kot obliko rednega delovnega razmerja, ki se lahko sklene za določen ali nedoločen delovni čas, s polnim ali krajšim delovnim časom. Bistven element pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, ki razlikuje to obliko dela od klasičnih oblik, pa je kraj opravljanja dela. Zaposleni opravlja delo na domu ali v kakšnih drugih prostorih po lastni izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Podobni definiciji dela na domu sledijo tudi druge evropske države.

Delo od doma je bilo v nekaterih industrijskih panogah v ZDA v obdobju 1940–1980 prepovedano, a se je praksa takšnega načina dela v zadnjem desetletju povečala in, z vsemi povezanimi prednostmi, ki jih prinaša, postala aktualna tema javnega in akademskega interesa (Giménez-Nadal, Molina in Velilla 2018). Delo od doma je v zadnjih letih v porastu, predvsem zaradi razvoja in dostopnosti informacijskih in komunikacijskih tehnologij (v nadaljevanju IKT), ter novih zahtev trga dela, predvsem vse večje želje po usklajevanju dela z osebnim življenjem (Širok in Laporšek 2019).

Ne glede na porast je bil delež oseb, ki so pred pojavom nove koronavirusne bolezni covid-19 delale od doma, precej nizek, zaradi česar je bilo delo od doma pogosto označeno kot neizkoriščena priložnost. Po podatkih iz leta 2019 je v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) običajno delalo od doma 5,4 % zaposlenih, starih od 15 do 64 let. Najvišji delež zaposlenih, ki običajno delajo od doma, so zabeležili na Nizozemskem in na Finskem (14,1 %), sledita Luksemburg (11,6 %) in Avstrija (9,9 %). Delež je bil najnižji v Bolgariji (0,5 %) in v Romuniji (0,8 %). Nekoliko je bil višji delež zaposlenih, ki občasno delajo od doma – ta je v letu 2019 v povprečju v EU znašal 9 %, kar je 3 odstotne točke več kot v letu 2009. Delo od doma je bolj

prisotno med samozaposlenimi (19,4 %) kot redno zaposlenimi (3,2 %). V Sloveniji je po podatkih za leto 2019 delo od doma običajno opravljalo 6,8 % zaposlenih, občasno pa 11 % zaposlenih, kar je nad povprečjem EU (Eurostat 2020).

Možnost dela na domu je odvisna od sektorja zaposlitve, delovnega mesta in nalog, ki se jih opravlja. Nekatera delovna mesta so namreč bolj primerna za delo na domu, kot druga (Širok in Laporšek 2019). Kot izhaja iz podatkov Eurostata (2020), je delo na domu najbolj prisotno v informacijski in komunikacijski dejavnosti, kjer je na ravni EU v letu 2018 redno delalo od doma 24 % zaposlenih, 46 % zaposlenih pa vsaj enkrat na teden. Visok delež rednega dela od doma je bil tudi pri zaposlenih v finančni in zavarovalniški dejavnosti (17 %), najnižji delež zaposlenih, ki delajo od doma, pa je bil v letu 2018 pričakovano zabeležen v predelovalnih dejavnostih.

Kot navajata Širok in Laporšek (2019), delo od doma pogosteje opravljajo zaposleni z višjimi kvalifikacijami in stopnjami izobrazbe ter višjimi plačami. Po podatkih za leto 2016 je v Sloveniji tako dve tretjini zaposlenih, ki so običajno delali od doma, imelo terciarno izobrazbo. Delo od doma so pogosteje opravljali tudi starejši zaposleni. Širok in Laporšek (2019) prav tako ugotavljata, da je delo od doma bolj prisotno med zaposlenimi z otroki, pri čemer pojavnost dela od doma narašča s številom otrok.

V letu 2020 se je s pojavom epidemije nove koronavirusne bolezni covid-19 marsikdo soočil z neklasičnim načinom dela, saj se je zaradi ukrepov socialnega distanciranja delo na domu izkazalo kot nujno in odlično orodje za ohranjanje procesov in delovnih mest (Milasi, González-Vázquez in Fernández Macías 2020). Eurofound (2020a) ocenjuje, da je med aktualno epidemijo delo na domu postalo običajna praksa vsaj za 40 % delovno aktivnega prebivalstva v Evropi. Razmeroma hitro je delo na domu postalo nova normalnost za marsikatero podjetje in zaposlene, kljub temu, da so se mnogi težko prilagodili takemu načinu dela. Ker je veliko stikov prav na delovnih mestih, se je pokazalo, da, tudi po podatkih za Slovenijo, nekatera delovna mesta odlično delujejo brez fizične prisotnosti zaposlenih. OECD (2020a) ugotavlja, da se potencial dela od doma močno razlikuje med državami in znotraj držav. Tako navaja, da se v Luksemburgu lahko 50 % služb opravlja od doma, medtem ko je ta delež le 21-odstoten v Turčiji. Nadalje, OECD (2020a) pokaže, da je potencial za delo od doma precej višji v prestolnicah, kjer delež potencialnega dela od doma za 9 odstotnih točk presega državno povprečje. To je seveda povezano s strukturo gospodarstva in strukturo usposobljenosti prebivalstva.

V magistrski nalogi se bomo ukvarjali z različnimi vidiki dela od doma, še posebej v času epidemije, ki jih lahko razdelimo v dve skupini – formalne vidike, ki se vežejo na samo zaposlitev in način ter organizacijo dela ter t. i. neformalne vidike, ki se vežejo neposredno na zaposlene.

Delo od doma zaposlenim omogoča, da delo prilagodijo svojemu načinu življenja. Raziskave kažejo več pozitivnih učinkov, kot so nižji operativni stroški delodajalcev, dobro počutje zaposlenih, zadovoljstvo na delovnem mestu in večjo produktivnost (EP 2016). OECD (2020b) prav tako navaja, da lahko na daljši rok delo od doma pozitivno vpliva tudi na vrsto ekonomskih in socialnih indikatorjev kot so enakost spolov, enakost regij, raven izpustov toplogrednih plinov, je pa celoten učinek dela od doma nedorečen, saj prinaša vrsto tveganj. Možna tveganja pri opravljanju dela na domu so izolacija, pomanjkanje socialnih stikov, dostop do neformalne izmenjave informacij, stres in potencialni negativni vplivi na zdravje. V skladu s poročilom Eurofounda (2020b) o novih oblikah zaposlovanja, lahko delo, ki temelji na IKT, vključuje tudi nevarnost intenziviranja dela (daljši delovni čas), slabo prilagajanje delovnim obremenitvam, večji nadzor in zabrisanost meje med delovnim in zasebnim življenjem. Pogoji, ki more biti izpolnjeni za uspešno delo od doma, je zadostna stopnja zaupanja v delovno kulturo, sposobnost vodij, da omilijo nadzor nad zaposlenimi in hkrati visoka stopnja delavske odgovornosti zaposlenih (EP 2016).

Vse zgoraj naštetih prednosti in slabosti dela od doma so se izkazale tudi v času epidemije covid-19. V magistrski nalogi želimo raziskati, kako in v kolikšni meri so se spremenili obseg in značilnosti dela na domu v Sloveniji v času epidemije nove koronavirusne bolezni covid-19 ter formalne in neformalne vidike dela od doma. Problematika je izredno aktualna, a (tudi zato) slabo raziskana, kar je povezano tudi s tem, da ni na voljo podrobnejših podatkov, ki bi prikazovali značilnosti dela od doma v obdobju epidemije. Ugotovitve te magistrske naloge bodo zato imele veliko dodano vrednost in bodo lahko predstavljale tudi osnovo za nadaljnjo oblikovanje priporočil in politik na področju dela od doma, za katerega lahko pričakujemo, da bo v prihodnosti pridobilo tako na pomenu kot obsegu.

1.2 Namen in cilji magistrske naloge

Namen magistrske naloge je raziskati obseg in značilnosti dela od doma, s posebnim poudarkom na analizi formalnih in neformalnih vidikov dela od doma, v Sloveniji v času epidemije nove koronavirusne bolezni covid-19.

Cilji teoretičnega dela so:

- opredeliti delo od doma in predstaviti njegov razvoj skozi čas;
- predstaviti zakonodajni vidik dela na domu v Sloveniji in ga primerjati z ureditvijo v državah EU;
- predstaviti prednosti in slabosti dela na domu tako z vidika delodajalca kot zaposlenega in tako razdelati formalne (npr. vpliv dela od doma na organizacijo dela, delovni čas, obseg dela) in neformalne vidike dela od doma (npr. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na zdravje);

- prikazati ugotovitve empiričnih študij o vplivu dela od doma na formalne in neformalne vidike ter na druge ekonomske in socialne indikatorje, kot sta produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih;
- opisati izzive, ki so nastopili z navedenim načinom opravljanja dela v času epidemije nove koronavirusne bolezni covid-19.

Cilji empiričnega dela so:

- predstaviti obseg in značilnosti dela od doma (npr. obseg dela, pojavnost med dejavnostmi, demografske značilnosti zaposlenih, ki delajo od doma...) v Sloveniji in ga primerjati z državami EU;
- analizirati obseg, značilnosti dela od doma in preference glede dela od doma v Sloveniji pred in v času epidemije covid-19 ter jih primerjati z razmerami v državah EU;
- opraviti kvantitativno raziskavo o formalnih in neformalnih vidikih dela od doma (kot so obseg dela, organiziranost dela, uporaba lastnih sredstev, nadzor nad delom, komunikacija s sodelavci in nadrejenim, varni delovni pogoji, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na raven stresa in zdravje ter počutje zaposlenih) v času epidemije covid-19 v Sloveniji;
- na osnovi pregleda praks drugih držav na obravnavanem področju in empiričnih ugotovitev oblikovati sklepe o pomembnosti različnih vidikov, ki vplivajo na izvajanje dela od doma v času epidemije ter podati priporočila za prakso in nadaljnje raziskave.

1.3 Hipoteze magistrske naloge

H1: Starejši zaposleni imajo statistično značilno nižjo stopnjo usposobljenosti za opravljanje dela od doma kot zaposleni iz srednje in mlajše starostne skupine.

H2: Nizko izobraženi zaposleni imajo statistično značilno nižjo stopnjo usposobljenosti za opravljanje dela od doma kot zaposleni s srednjo ali visoko izobrazbo.

Učinkovitost in produktivnost posameznika sta odvisni predvsem od njegovega znanja, kompetenc in izkušenj. Če ima zaposleni te odlike, je velika verjetnost, da bo uspešen tudi pri delu na domu. V okviru hipotez H1 in H2 bomo preverjali, ali se subjektivno opredeljena usposobljenost za opravljanje dela od doma statistično značilno razlikuje med starostnimi in izobrazbenimi skupinami, kar bomo preverjali z neparametričnim Kruskal-Wallis testom.

H3: Ženske beležijo statistično značilno nižjo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ob delu od doma v času epidemije covid-19 kot moški.

H4: Ženske beležijo statistično značilno višjo raven stresa pri opravljanju dela od doma v času epidemije covid-19 kot moški.

Zaposleni si pri svojem delu želijo prilagodljivosti, saj jim ta omogoča usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Delo od doma je ena izmed oblik dela, ki zaposlenim omogoča doseganje ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, hkrati pa bi naj tudi pozitivno vplival na boljše počutje zaposlenih. V času epidemije covid-19 se je ta cilj dela od doma nekoliko spremenil, saj so zaradi ukrepov socialnega distanciranja doma ostajali tudi otroci, kar pomeni, da so starši ob delu od doma hkrati skrbeli še za družino, gospodinjska opravila in šolanje otrok. Predvidevamo, da je bilo to breme višje za ženske, kar se je negativno odrazilo v slabši usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem in višjem stresu. Hipotezi H3 in H4 bomo preverili z neparametričnim Mann-Whitney U testom.

H5: Delo od doma preko rednega delovnega časa se je v času epidemije covid-19 povečalo.

Zaradi zahtev po neprestani dosegljivosti in slabe organiziranosti delovnega časa in delovnih procesov pričakujemo, da se je delo preko rednega delovnega časa v Sloveniji povečalo. Hipotezo bomo preverjali na podlagi analize opisnih statistik odgovorov o oceni opravljanja dela od doma preko rednega delovnega časa.

1.4 Predvidene metode raziskovanja za doseganje ciljev

Magistrska naloga bo sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela.

V teoretičnem delu magistrske naloge bomo uporabili metodi deskripcije in kompilacije, s katerima bomo podali pregled literature in ugotovitve različnih avtorjev, kar nam bo v pomoč pri razumevanju področja in opredelitvi problema. V teoretičnem delu bomo najprej opredelili delo od doma, predstavili njegov razvoj skozi čas, predstavili zakonodajni vidik ureditve dela od doma v Sloveniji in v EU, nato pa se bomo osredotočili na formalne in neformalne vidike in učinke dela od doma ter učinke dela od doma na ekonomske in socialne indikatorje. Pri tem bomo tudi izhajali iz pregleda empiričnih študij s področja. V zadnjem delu teoretičnega dela bomo opisali izzive, ki jih je na tem področju odprla epidemija covid-19. Teoretični del bo temeljil na pregledu strokovne in znanstvene literature domačih in tujih avtorjev.

Empirični del bo sestavljen iz dveh delov. V prvem delu bomo na podlagi agregatnih podatkov o delu od doma predstavili razvoj in pojavnost dela od doma v Sloveniji in v EU ter primerjali razlike v pojavnosti dela od doma pred in v času epidemije covid-19. Pri tem bomo analizirali pojavnost dela od doma po poklicih oziroma dejavnostih ter obravnavali delo od doma tudi z vidika demografskih in ekonomskih značilnosti zaposlenih, ki običajno ali vsaj občasno opravljajo delo od doma. Analiza bo temeljila na podatkih, ki jih bomo pridobili na Eurostatu in Eurofoundu.

V drugem delu empirične analize se bomo osredotočili na raziskovanje formalnih in neformalnih vidikov dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19, pri čemer bomo obravnavali usposobljenost za delo, obseg dela, organiziranost dela, uporabo lastnih sredstev,

nadzor nad delom, komunikacijo s sodelavci in nadrejenim, delovne pogoje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na raven stresa in na zdravje ter počutje zaposlenih. Najprej bomo vse izbrane kategorije analizirali z opisnimi statistikami. Nadalje nas bo zanimalo, ali obstajajo statistično značilne razlike v usposobljenosti za delo glede na starost (hipoteza H1) ali izobrazbo (hipotezo H2), kar bomo preverjali z neparametričnim Kruskal-Wallis testom. Prav tako bomo preverjali, ali obstajajo statistično značilne razlike v usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter stresu zaradi dela od doma v času covid-19 med moškimi in ženskami (hipotezi H3 in H4). Slednje bomo preverili z neparametričnim Mann-Whitney U testom. Nazadnje bomo preverjali, ali se je delo preko rednega delovnega časa v času epidemije povečalo (hipoteza H5), kar bomo spremljali z opisnimi statistikami.

V prejšnjem odstavku opisana empirična analiza bo temeljila na anketnem vprašalniku, ki bo namenski, tj. usmerjen v zaposlene, ki so v času epidemije covid-19 opravljali delo od doma.

1.5 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

O potrebah in razlogih razvijanja dela na domu je bilo v zadnjih letih že veliko povedanega. Predvidevamo, da se je s pojavom epidemije mnogo organizacij, ki prej niso posvečale velikega pomena uporabi fleksibilnih oblik dela kot je delo na domu, odločilo za tovrstno obliko dela zaradi izrednih razmer. Predpostavljamo torej, da se je ta oblika dela v času epidemije v Sloveniji močno razširila.

Predpostavljamo, da bodo podatki, ki jih bomo pridobili in zbrali o delu od doma verodostojni in pravilni.

Glavna omejitev naloge je povezana z dostopom o podrobnih podatkih o delu od doma v času epidemije. Ker javno dostopnih podatkov ali mikropodatkov iz Ankete o delovni sili ali drugih podobnih raziskovanj še ni na voljo, bomo za namen raziskave oblikovali lasten vprašalnik. To prinaša tveganja, povezana z nizko odzivnostjo in nepripravljenostjo sodelovanja v anketi.

2 ZNAČILNOSTI DELA NA DOMU

V začetku tega poglavja bomo predstavili opredelitev dela na domu in njegov razvoj skozi čas. V nadaljevanju bomo predstavili zakonodajni vidik dela na domu v Sloveniji in ga primerjali z ureditvijo v nekaterih državah EU. Na koncu tega poglavja pa bomo predstavili še prednosti in slabosti opravljanja dela na domu tako z vidika delodajalca kot delavca.

2.1 Opredelitev in razvoj dela od doma skozi čas

Delo od doma je vse bolj priljubljena fleksibilna ureditev dela, za katerega je značilno, da posameznik ne potuje v tradicionalno pisarno, ampak ostane doma in opravlja svoje poklicne obveznosti od doma (ILO 2020).

Koncept dela od doma se je prvič pojavil v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja kot iskanje rešitev za zaposlene v času naftne krize, ki je močno zvišala stroške goriva. S pomočjo oblike dela od doma bi se namreč lahko izognili potovanju v pisarne, s tem pa se bi zmanjšala odvisnost od fosilnih goriv (Tavares 2015). Sredi sedemdesetih let so se pojavili računalniki, ki so omogočili opravljanje dela na domu. IBM je leta 1979 izvedel poskus, ki je petim zaposlenim omogočil delo od doma. Poskus je bil uspešen, saj je štiri leta pozneje približno dva tisoč zaposlenih delalo od doma (Useem 2017, po Kilpi 2020).

Medtem se je v Evropi v osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja, predvsem z namenom zmanjšanja brezposelnosti na oddaljenih območjih, uveljavil pojem teledelo, saj so se prav z razvojem tehnologij uveljavile nove vrste dela na domu, ki niso neposredno povezane le z zmanjševanjem prevoza na delo, ampak zajamejo različne rešitve za celo vrsto podjetij ter socialnih problemov (Blatnik in Hočevar 2020, 102).

Kot lahko vidimo, se v domači in tuji literaturi pojavljajo zelo raznoliki, vendar med seboj sorodni koncepti dela na domu. V slovenski literaturi se pogosto uporabljajo izrazi kot so delo na domu, delo od doma, delo na daljavo ali teledelo, v tuji pa work at/from home, telework(ing), home work idr. (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 465).

Uporaba različnih terminov nakazuje na nejasnosti pri uporabi pravilne opredelitve. Poučevanje dela na domu ponuja različna poimenovanja, uporabniki pa uporabljajo besedo ali besedno zvezo, ki se uporablja v pravnem sistemu njihove države in se naslanja na trenutne okoliščine. V osnovi pa gre za delovno ureditev, pri kateri zaposleni opravljajo delovne obveznosti od doma z uporabo IKT. Ker se v tej magistrski nalogi ukvarjamo z razmerami epidemije covid-19, bomo največkrat uporabili termin delo od doma ali delo na domu, ki predstavlja začasni nadomestni delovni dogovor, ki zajema predvsem zavzetost delodajalcev in zaposlenih, da se v trenutnih kriznih razmerah ohrani nemoteno poslovanje podjetij in organizacij (ILO 2020).

Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, 1996 (Konvencija MOD št. 177) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 3/21, v nadaljevanju MKDD) definira delo na domu kot delo, ki ga delavec za plačilo opravlja na svojem domu ali v prostorih po lastni izbiri izven delodajalčevih delovnih prostorov, rezultat njegovega dela pa je izdelek ali storitev v okviru dejavnosti delodajalca, neodvisno od tega, kdo zagotovi opremo, material in druge stvari, potrebne za delo.

Na ravni EU Okvirni sporazum o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002) definira delo na daljavo kot obliko opravljanja dela z uporabo IKT v okviru delovnega razmerja, pri čemer se delo, ki bi se sicer opravljal v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov.

Za namene raziskovalnega dela naloge, ki obravnava delo na domu v obdobju epidemije covid-19 v Sloveniji, ko večina zaposlenih dela predvsem od doma z uporabo računalnika in dostopa do sistema podjetja na daljavo, bo naša definicija dela na domu sledila slovenski zakonodaji. ZDR-1 v 68. členu delo na domu definira kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, vključno z delom na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo IKT.

Glede na specifične razmere, ko je delo na domu dejansko potekalo le od doma, predvsem zaradi omejenega gibanja, se zaradi tega opravljanje takega načina dela nekoliko razlikuje od dela na domu ali na daljavo pred epidemijo.

Kljub različnim definicijam lahko tudi v času epidemije izpostavimo tri značilnosti, ki so nujne, da bi nekoga prepoznali kot delavca na domu (ILO 2020):

- delo na domu ali drugi lokaciji izven delodajalčevih prostorov,
- uporaba IKT kot so internet, omrežja, računalniki, prenosniki, mobilni telefoni za izvajanje delovnih nalog,
- uporaba IKT za komuniciranje glede dela z nadrejenimi, sodelavci, strankami itd.

Savić (2020, 103) meni, da z epidemijo covid-19 prihaja do naraščajočega trenda uveljavljanja sodobnih oblik dela na domu. Prilagoditev delovnih mest za tovrstno delo se je v trenutnem obdobju izkazalo za pomembno strategijo podjetij in organizacij, ki želijo slediti poslovnim trendom in povečati trajnost svojega poslovanja. Ker je delo na domu postalo neizogibna rešitev, je bilo treba razviti hitre in uporabne delovne modele. Z uporabo številnih sodobnih tehnologij lahko sedaj zaposleni stalno komunicirajo s svojim podjetjem, ne glede na čas in kraj opravljanja dela. Vse bolj uporabniku prijazni računalniki, virtualne zasebne povezave, digitalni telefonski sistemi in sodelovalne tehnologije lajšajo komunikacijo in sodelovanje na daljavo.

Posamezne dejavnosti, ki se izvajajo pri opravljanju dela na domu, so običajno zasnovane na informacijah, ki od posameznika zahtevajo veliko stopnjo osredotočenosti, nudijo visoko

stopnjo avtonomije, so lahko načrtovane v naprej in opravljene v različnih delih dneva, vključujejo ustvarjanje in širjenje informacij ter kot rezultat nosijo merljive izdelke, kot so pisna sporočila, predajanje podatkov idr. To pomeni nov začetek digitalne preobrazbe, ki zahteva spremembo ključnih poslovnih področij, vpeljavo novih produktov in spremembo procesov ter organizacijske strukture, sistema ravnanja in vodenja. Zaradi epidemije je digitalna preobrazba pridobila na pomenu, poleg tega pa so organizacije, ki so izboljšale svoje informacijsko-komunikacijske sposobnosti in angažirale svoje zaposlene za delo na domu, v veliko boljšem položaju v smislu preživetja v trenutnih ekonomskih okoliščinah in v smislu prihodnjih kratkoročnih in dolgoročnih izzivov, ki bodo neizogibno sledili razvoju digitalne preobrazbe (Savić 2020, 103).

2.2 Zakonodajni vidik dela na domu

Bagari (2020, 7) izpostavlja, da je delo na domu eden izmed načinov prilagajanja podjetij in organizacij, ki lahko pozitivno vplivajo na produktivnost in imajo pomembno vlogo pri ohranjanju delovnih mest in proizvodnje. Hkrati je delo na domu ključnega pomena za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, sploh v trenutnih razmerah razglašene epidemije.

Trenutne razmere so izpostavile nekatere pomanjkljivosti slovenske ureditve dela na domu, zato je potrebno pri tem slediti mednarodni in evropski pravni ureditvi takega načina dela. Prvega predstavlja MKDD. Na ravni EU pa je delo na domu urejeno v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002), določena vprašanja pa tudi v različnih direktivah. Nekatere primere dobrih praks urejanja področja dela na domu pa se lahko najde tudi v drugih državah EU (Bagari 2020, 7).

2.2.1 Zakonodajni vidik dela na domu v Sloveniji

Delo na domu v Sloveniji predstavlja posebno, fleksibilno obliko dela, ki se je prvič pojavila že v letu 1961 (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 46). Kot zapisano že zgoraj, trenutno veljavna pravna podlaga za opravljanje dela na domu izhaja iz ZDR-1, ki ureja to obliko dela od 68. do 72. člena. Posredno ureditev dela na domu najdemo tudi v Ustavi RS (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ 14, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ 121, 140, 143 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99, 75/16 – UZ70A in 92/21 – UZ62a) v določbah od 36. do 38. člena, ki urejajo nedotakljivost stanovanja ter varstvo tajnosti pisem in osebnih podatkov. Ker se obravnavanje delavca, ki dela na domu, zaradi načela enakosti, ne sme bistveno razlikovati od obravnavanja delavca, ki dela pri delodajalcu, prihajajo v poštev tudi drugi zakoni, ki določajo pravice ali obveznosti delavcev, kot je npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06, 91/07, 76/08, 87/11, 91/13, 36/19 in 51/21.), Zakon o

evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06), Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11, 24/12, 30/12, 75/12, 94/12, 96/13, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19 in 66/19, v nadaljevanju ZDoh-2) in Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17). Tudi nekatere kolektivne pogodbe urejajo področje dela na domu, vendar te največkrat povzamejo veljavno zakonodajo (Scorteganga-Kavčnik 2020a, 273).

V nadaljevanju povzemamo bistvene zakonske določbe dela na domu.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

ZDR-1 opredeljuje delo na domu v 5. točki, kjer je opredeljena Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. V 68. členu najdemo opredelitev dela na domu, ki se glasi: »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.« Pri tem se upošteva tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo IKT.

Trenutna zakonska ureditev je jasna, in sicer se za opravljanje dela na domu sklene posebna pogodba o zaposlitvi, kot je navedeno v ZDR-1. Če prične delavec opravljati delo od doma med delovnim razmerjem, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, v kolikor pa se je delavec komaj zaposlil, pa se to vključi v prvotno pogodbo (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 47). V pogodbi se tudi dogovorita, da bo delavec opravljal dejavnost delodajalca in pa časovni okvir opravljanja dela, saj lahko delavec od doma dela za celoten delovni čas ali del delovnega časa (68. člen ZDR-1). Občasno delo na domu se lahko v pogodbi zelo natančno definira, na primer tako, da se točno določi dneve in ure dela na domu, ali pa se napiše, da se bosta o obsegu dela na domu dogovarjala sproti. Poleg tega je delodajalec dolžan pred pričetkom delavčevega dela na domu o tem obvestiti inšpektorat za delo. V primeru izrednih razmer se lahko to opravi tudi kasneje, ko se delo na domu že opravlja (Scorteganga-Kavčnik 2020a, 263–264). Poleg tega se s pogodbo (69. člen ZDR-1) določijo tudi pravice, obveznosti in pogoji, ki morajo biti enaki kot za delavce, ki delajo v prostorih delodajalca. Širok in Laporšek (2019) poročata, da ima delavec v primeru, ko dela od doma pravico do sodelovanja delavcev pri kolektivnih pogajanjih, pravico do zaščite proti diskriminaciji pri zaposlovanju, pravico do varnosti in zdravja pri delu, pravico do enakega plačila in pravico do socialne varnosti in zaščite materinstva, kot izhaja tudi iz MKDD. Ob vsem tem je ena pomembnejših sestavin pogodbe tudi kraj opravljanja dela, saj če ta ni definiran, se šteje, da delavec opravlja delo na sedežu podjetja (31. člen ZDR-1). V 70. členu je tudi določeno da ima »delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.« Dolžnost delodajalca je, da poskrbi tudi za zdravje in varne pogoje dela.

Poleg zgoraj omenjenega lahko delodajalec na podlagi 169. člena ZDR-1 izjemoma enostransko spremeni kraj opravljanja dela, vendar to lahko naredi le v času trajanja naravnih

ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih okoliščinah, ko sta ogroženi varnost ali zdravje ljudi.

Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, 1996 (Konvencija MOD št. 177) (MKDD)

Delo na domu je kot posebna oblika opravljanja dela urejena tudi na mednarodni ravni, in sicer z MKDD, ki predstavlja najpomembnejši mednarodni pravni vir, ki ureja delo na domu in njegove značilnosti. Glavni namen MKDD je pospešiti enako obravnavo zaposlenih na domu, v primerjavi z ostalimi zaposlenimi, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca. Enakost obravnave naj bi se spodbujala s preprečevanjem diskriminacije, z možnostjo sodelovanja pri kolektivnih dogovarjanjih, z zagotavljanjem varstva in zdravja pri delu, z zagotavljanjem socialne varnosti in zaščito materinstva, pravico do usposabljanja in pravico do plačila.

MKDD v 3. členu določa, da vsaka članica, ki jo ratificira, sprejme, izvaja in redno pregleduje notranjo politiko dela na domu, namenjeno izboljšanju položajev delavcev na domu in predlaga, da vsaka članica oblikuje nacionalno politiko v sodelovanju s predstavniki delodajalcev in delavcev, pa tudi z organizacijami, ki se ukvarjajo z delom na domu, če te organizacije obstajajo. Zanimivo je dejstvo, da jo je do sedaj ratificiralo komaj 11 držav, te pa so Albanija, Argentina, Belgija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Finska, Irska, Nizozemska, Tadžikistan in Makedonija (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 466). MKDD je Slovenija ratificirala 14. aprila 2021, začela pa bo veljati leto po tem.

2.2.2 Zakonodajni vidik dela na domu v državah EU

Na ravni EU je delo od doma najbolj celovito urejeno v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002), ki ga je Evropska komisija sprejela leta 2002 v sodelovanju s socialnimi partnerji. Njegova vsebina je široka in ureja definicijo dela na daljavo, njegovo prostovoljno naravo, delovne pogoje in glede njih načelo enake obravnave s primerljivimi delavci, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca, varstvo podatkov, zasebnost delavca, delovno opremo in povezane stroške, varnost in zdravje pri delu, organizacijo dela, usposabljanje ter kolektivne pravice Evropske države so vsebino sporazuma prenesle v svoj pravni red postopoma in na različne načine, s spremembami nacionalne zakonodaje ali s kolektivno pogodbo (Bagari 2020, 6–7).

Upoštevajoč različne pravne ureditve v državah EU lahko pričakujemo, da je institut dela na domu kot posebna oblika pogodbe o zaposlitvi v različnih državah različno urejen, čeprav so države v zvezi s tem praviloma sledile vsebini Okvirnega sporazuma o delu na daljavo, ki definira naslednja področja (Framework agreement of telework 2002, po Böhm 2002):

- *Značilnost prostovoljnosti*: o delu na daljavo se lahko pogodbeni strani dogovorita že ob sklenitvi pogodbe ali kasneje tekom trajanja delovnega razmerja. V slednjem primeru lahko tako delavec kot delodajalec predlagata drugi stranki prehod na delo na daljavo, ki pa ga

lahko druga stranka sprejme ali zavrne. Pomembno je, da zavrnitev predloga za pogodbeno stranko ne sme imeti negativnih posledic v smislu razloga za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali spremembe pogojev zaposlitve.

- *Delovne pogoje*: glede zaposlitve imajo delavci, ki delo opravljajo na daljavo enake pravice kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.
- *Varstvo podatkov*: sporazum določa, da je delodajalec odgovoren za varstvo podatkov, ki jih delavec obdeluje za poslovne namene. Delavcu mora delodajalec zagotoviti vse informacije glede varstva podatkov, kot tudi morebitne omejitve glede uporabe IKT (še zlasti prepovedi uporabe interneta in sankcije v primeru kršitve prepovedi).
- *Zasebnost delavca*: delodajalec spoštuje zasebnost delavca in ga v primeru, če uporablja kakšen sistem nadzora nad delavcem na daljavo, o tem obvesti.
- *Delovno opremo in s tem povezane stroške*: vse, kar se nanaša na opremo, odgovornost in stroške, se opredeli pred pričetkom dela na daljavo. Stroške za oskrbo z opremo in ostalimi delovnimi sredstvi nosi delodajalec, sploh če gre za delo na daljavo za daljše obdobje. Poleg tega nosi delodajalec tudi morebitne stroške okvare in izgube opreme.
- *Varnost in zdravje pri delu*: delodajalec je odgovoren za varnost in zdravje pri delu v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo. Posebej je izpostavljena obveznost informiranja glede varnega dela s slikovnimi zasloni. Z namenom pregleda pravilne uporabe varnostnih ukrepov je mogoč dostop do prostora, kjer se opravlja delo; v okviru omejitev po nacionalni zakonodaji in kolektivnih pogodbah in zlasti, če se opravlja na delavčevem domu, je tak dostop predmet predhodne najave in delavčevega soglasja.
- *Organizacijo dela*: delavec, ki dela na daljavo, sam upravlja s svojim časom. Pričakovani rezultati in obremenitve morajo biti primerljive z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Poleg tega mora delodajalec ves čas komunicirati z delavcem in paziti, da se ta ne počuti izoliranega.
- *Usposabljanje*: delodajalec mora zagotoviti delavcu na daljavo enako obravnavo glede usposabljanja in razvoja kariere, pri čemer je posebnega pomena usposabljanje glede IKT.
- *Kolektivne pravice*: delavec na daljavo ima enake kolektivne pravice kot ostali, tako glede sindikalnega združevanja in delovanja kot glede voljenih delavskih predstavnikov.

Nekatere evropske države delo na domu urejajo predvsem z namenom zagotoviti delavcem varstvo pred negativnimi vidiki dela na domu, za druge pa to pomeni način za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poleg tega imajo določene države delo na domu zakonsko urejeno, podrobnejša pravila za njegovo izvajanje v praksi pa se najdejo v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti ali podjetniški ravni. V državah, kjer delo na domu ni zakonsko urejeno, pa slednje nadomeščajo kolektivne pogodbe na nacionalni ravni, ravni dejavnosti ali podjetniški ravni ter drugi, t. i. mehkejši načini urejanja (Eurofound in ILO 2017).

V nadaljevanju bomo predstavili nekaj primerov, kako druge EU države zakonsko urejajo delo na domu.

Delo na domu je v Belgiji praviloma urejeno s kolektivno pogodbo na nacionalni ravni. Ta v belgijski pravni red prenaša Okvirni sporazum o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002), pri čemer določa obvezne sestavine sporazuma o delu na domu, ki ga morata delodajalec in delavec skleniti v pisni obliki. Ta oblika zajema delo na domu, ki je trajne narave. V Belgiji imajo delo na domu urejeno tudi na zakonski ravni. To prinaša več fleksibilnosti za delavca in delodajalca. S tem imajo določeno tudi podlago za povračilo stroškov in nezgodno zavarovanje. Vendar imajo s tem možnost začasnega dela na domu samo v primeru višje sile, ko delavec zaradi nepredvidenih objektivnih okoliščin dela ne more opravljati na siceršnjem kraju opravljanja dela, in ko se delo začasno opravlja na domu iz osebnih razlogov na strani delavca (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 476–477).

V Franciji lahko najdemo primer urejanja dela na domu na zakonski ravni. Na ta način imajo urejeno občasno in trajno delo na domu. Delavcu in delodajalcu tako ni treba skleniti dogovora o delu na domu v obliki pogodbe o zaposlitvi (ali aneksa), temveč zadošča, da se glede sestavin dogovora (soglasje o delu na domu mora še vedno obstajati) opirata na kolektivno pogodbo oziroma splošni akt delodajalca (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 477).

Na Nizozemskem imajo delo na domu urejeno na zakonski ravni. Delavec ima pravico predlagati fleksibilne oblike dela, ki vključujejo tudi spremembo kraja opravljanja dela. Tukaj nastopi omejitev v smislu, da lahko pravico za opravljanje fleksibilne oblike dela, med katero spada tudi delo od doma, poda le delavec, ki je vsaj 26 tednov zaposlen pri delodajalcu. Pravica ne pripada delavcem, ki so zaposleni pri manjših delodajalcih, ki imajo do 10 zaposlenih (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 477–478).

Med države, ki so delo na domu zakonsko uredile v zadnjih letih, spada tudi Italija. Urejen imajo koncept t. i. pametnega dela, ki predstavlja način dela, ki je z namenom povečanja konkurenčnosti in spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja vezan na cilje, ne na vnaprej določen delovni čas in prostor. Pametno delo je opredeljeno kot način dela, kjer delavec dela z uporabo IKT delno izven prostorov podjetja in s prilagodljivim delovnim časom, ki pa upošteva omejitve maksimalnega dnevnega in tedenskega števila opravljenih ur dela. Pri tej obliki dela skleneta delavec in delodajalec pisni sporazum (lahko za določen ali nedoločen čas), ki določa izpolnitev delovnih obveznosti delavca, metode in način izvajanja nadzora s strani delodajalca, delovno opremo, ki jo delavec uporablja na domu, in ukrepe, ki delavcu zagotavljajo počitek ter pravico do odklopa. Sporazum lahko odpove katerakoli izmed pogodbenih strank, če ima za to utemeljeni razlog. Odpoved sporazuma o pametnem delu pa ne pomeni nujno prenehanja delovnega razmerja (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 478).

V Romuniji je opravljanje dela na domu urejeno na zakonski ravni. Pri tem sledijo vsebini Okvirnega sporazuma o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002). Vendar so v Romuniji glede opravljanja dela na daljavo bolj strogi kot v ostalih evropskih državah. Delavec na domu lahko nadurno delo opravlja le v primeru pisnega soglasja, ki se ga pri delavcih, ki delajo v prostorih delodajalca, ne zahteva. Ustreznost delovnih pogojev lahko

preverja delodajalec, poleg njega pa tudi inšpektor za delo in predstavniki sindikata. Poleg naštetega more delodajalec delavcu zagotoviti posebno usposabljanje glede varnosti in zdravja pri delu na daljavo, prilagojeno kraju in opremi, ki jo bo delavec uporabljal pri delu na domu (Bagari in Kresal-Šoltes 2020, 478).

2.3 Prednosti in slabosti dela na domu

V nadaljevanju bomo predstavili prednosti in slabosti dela na domu z vidika delodajalca in delavca.

2.3.1 Prednosti in slabosti z vidika delodajalca

Nekaj najbolj izrazitih prednosti dela na domu na strani delodajalca je (Buomprisco idr. 2021, 2; OECD 2020b):

- *Manjša potreba po poslovnih prostorih*: iz tega naslova se zmanjšajo ali izničijo stroški elektrike, vode in drugih storitev.
- *Manjši stroški*: predvsem iz naslova nižjih stroškov povračil za vožnjo na delo in z dela, prihranki pa so vidni tudi pri delovni opremi, pripomočkih in pohištvu.
- *Povečana produktivnost in učinkovitost*: zaposleni so bolj spočiti, saj ne trošijo energije za prihod na delovno mesto.
- *Povečan nabor ključnih kadrov*: podjetja lahko izbirajo tudi med kadri, ki so bolj oddaljeni od delovnega mesta, kar pomeni, da imajo večjo izbiro in verjetnost izbire kadrov, ki imajo več spretnosti oziroma so visoko usposobljeni.
- *Zmanjšanje absentizma*.

Po drugi strani pa naletimo tudi na nekatere slabosti dela od doma za delodajalca (Buomprisco idr. 2021, 2; OECD 2020b):

- *Težji nadzor nad delavci*: delodajalec nima neposrednega stika z delavcem in neposrednega nadzora.
- *Težje varovanje informacij*: zaupanje je zelo pomembno, saj v primeru, da ima delavec dostop do zaupnih podatkov, mora delodajalec bolj skrbeti za njihovo varovanje.
- *Administrativna bremena*, povezana z ureditvijo opravljanja dela na domu.

2.3.2 Prednosti in slabosti z vidika delavca

Za delo od doma sta značilni drugačna dinamika in narava dela kot za delo v pisarni, kar delavcem prinaša nekatere prednosti in slabosti.

Z vidika delavcev so prednosti dela na domu predvsem (Buomprisco idr. 2021, 2; OECD 2020b):

- *Fleksibilnost dela:* ta omogoča delavcem, da si sami organizirajo časovno razporeditev dela, količino opravljenega dela in lokacijo z namenom prilagoditve svojim osebnim željam. To lahko zviša produktivnost delavcev. Poleg tega imajo delavci večji nadzor nad odmori in dinamiko dela ter več avtonomije.
- *Večja delovna učinkovitost in motiviranost za delo:* delavci se lažje osredotočajo na delo. Statistično gledamo si delavci na domu vzamejo manj bolniškega dopusta.
- *Prihranek na času, denarju in trudu* v primerjavi s situacijo, ko bi se delavec moral vsakodnevno voziti na delovno mesto. To je povezano tudi s pozitivnim učinkom na okolje.
- *Sproščeno okolje:* svoje domače delovno okolje delavci zaznavajo kot bolj mirno, z manj motilcev kot v pisarni, zaradi česar so pri svojem delu bolj učinkoviti.
- *Ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem:* delavci več časa preživijo v bližini družine in tako lažje skrbijo za družinske člane, ki so tega potrebni.
- *Boljši odnosi z nadrejenimi:* ker delavec z delodajalcem ni v neposrednem stiku, ta nima možnosti direktnega in stalnega nadzora, zato je delavec manj podvržen stresu in bolj produktiven.
- *Nakup stanovanja v odročnih krajih:* cene nepremičnin so lahko v tem primeru precej nižje.

Slabosti dela od doma pa so za delavce naslednje (Buomprisco idr. 2021, 2; OECD 2020b):

- *Izoliranost:* izoliranost od sodelavcev pogosto vodi v odsotnost neposredne komunikacije, kar lahko spodbuja osamljenost, stigmatizacijo in zmanjšano povezanost med zaposlenimi. Poleg tega se zaradi pomanjkanja osebnih interakcij zmanjša pretok znanja.
- *Slaba organizacija delovnega časa:* določeni delavci si ne znajo organizirati dela in so zaradi tega manj motivirani. Posledično se pojavljajo problemi pri doseganju zastavljenih ciljev in izpolnjevanju dolžnosti in nalog.
- *Razpotegnjen delovni čas:* zaradi možnosti samostojnega določanja časa za opravljanje nalog, se lahko ta razpotegne čez celoten dan, saj imajo med delovnim časom več odmorov, katere izkoristijo za opravljanje raznih gospodinjstkih opravil oziroma drugih del, kar velja še posebej za ženske, ki delajo od doma.
- *Soočanje z bolj intenzivno uporabo tehnologije:* ker so delavci izolirani od ostalih zaposlenih, nimajo možnosti, da bi za pomoč pri težavah s tehnologijo in drugih vprašanjih zaprosili sodelavce.
- *Neustrezni delovni pogoji:* v primeru da delavec nima ustreznega delovnega prostora in delujočih operativnih delovnih pripomočkov, je delo na domu zelo oteženo. Brez ustreznega delovnega prostora lahko ostali družinski člani zelo motijo delavčevo koncentracijo za delo in posledično motiviranost.
- *Delovnik zahteva stalno pripravljenost.*

3 FORMALNI IN NEFORMALNI VIDIKI DELA NA DOMU

V začetku tega poglavja bomo razdelali formalne (npr. vpliv dela od doma na organizacijo dela, obseg dela, delovni čas) in neformalne vidike dela od doma (npr. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na zdravje). V nadaljevanju bomo prikazali ugotovitve empiričnih študij o vplivu dela od doma na formalne in neformalne vidike ter na druge ekonomske in socialne indikatorje, kot so produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih. Na koncu tega poglavja pa bomo opisali izzive, ki so nastopili z navedenim načinom opravljanja dela v času epidemije.

3.1 Formalni vidiki

Pri formalnih vidikih bomo najprej predstavili izzive, ki se pri takšni ureditvi dela pojavljajo z vidika organizacije dela (vidik obsega dela, vidik delovnega časa in pričakovani rezultati, nadzor nad delom in sodelovanje med sodelavci in z nadrejenimi) in delovnega mesta (zagotavljanje delovnih sredstev, nadomestilo za uporabo lastnih sredstev, varnost in zdravje pri delu ter varstvo poslovnih skrivnosti in občutljivih podatkov).

3.1.1 Vidik obsega dela

Obseg dela mora biti določen tako, da zaposleni, ki dela od doma, opravi enak obseg dela, kot bi ga opravil, če bi delal v prostorih delodajalca. Kjer je možno, si je dobro pripraviti plan pričetka in zaključka delovnika in se ga držati, saj lahko v nasprotnem primeru zaposleni dela dlje, kot bi sicer. Poleg tega je potrebno določiti in sprejeti dogovor o načinu spremljanja delovnih nalog in rezultatov zaposlenega ter poročanja zaposlenega o njih (ILO 2020).

3.1.2 Vidik delovnega časa

Pri delu na domu je zelo pomembna pravilna organizacija delovnega časa, vendar je lahko ta zelo zahtevna (ILO 2020). Kot navaja Evropski ekonomski socialni odbor (2021), so raziskave pokazale, da je eden od učinkov dela na domu daljši oziroma razpotegnjen delovni čas, kar je tudi ena izmed pomanjkljivosti te oblike dela. Zaposleni, ki delajo na domu, si lahko sami razporedijo delovne obveznosti čez dan, vendar hkrati delajo dlje, ob večerih in ob koncu tedna.

Delavec in delodajalec lahko dosežeta medsebojni dogovor glede razporeditve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega počitka in tedenskega počitka, lahko pa si zaposleni razporeja delovni čas samostojno. Takšna svoboda zaposlenih pri samostojnem razporejanju delovnega časa prinaša tudi prednosti, med drugim povečuje učinkovitost in osebno zadovoljstvo zaposlenih. Ob tem je potrebno biti pozoren tudi na pravila o delovnem času. Prevelika pretočnost delovnega časa lahko privede do zabrisanosti meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Zato naj delodajalec periodično nadzoruje opravljeno delo zaposlenega, na primer

s tedenskim oddajanjem poročil o opravljenem delu, kontrolo nad izpolnjevanjem delovnih nalog in poročanjem na sestankih (Labour relations agency 2020).

V 157. členu ZDR-1 je določeno, da mora v primeru, ko se delovnega časa ne da določiti vnaprej, delavec, ki opravlja delo na domu, pri samostojnem razpolaganju s svojim časom, upoštevati tudi varne in zdravju prijazne pogoje dela ter si zaradi tega določiti potrebne odmore in počitke. Ne smemo pa pozabiti na zahteve 18. člena ZEPDSV, ki določa, da mora delavec dnevno voditi evidenco delovnega časa in jo redno pošiljati delodajalcu, ki vse to preverja in nadzoruje.

Delo od doma nosi s seboj tveganje, da bo zaposleni ves čas razmišljal o delu in bil nenehno dostopen. Potrebno je določiti jasna pričakovanja do zaposlenega ter jih spremljati in ustrezno prilagajati, da se prepreči tveganje preobremenjenosti. Torej naj delodajalec poskuša promovirati začetek in konec delovnega časa ter določiti tudi običajne odmore in čas za malico (Labour relations agency 2020). Kanjuo Mrčela (2020, 12) omenja, da bi bilo potrebno spoštovati tudi t. i. pravico do odklopa, ki zaposlenemu zagotavlja, da se ne le pri opravljanju dela na domu, ampak tudi sicer, odklopi od elektronskih in tehnoloških medijev ter poskrbi za počitek. S spoštovanjem pravice do odklopa se zagotavlja izpolnjevanje zahtev zdravja in varnosti pri delu ter povečuje spočitost, kar pomeni večjo produktivnost zaposlenega.

3.1.3 Komunikacija s sodelavci in nadrejenim ter nadzor nad delom

Komunikacija je eden največjih izzivov, s katerimi se srečujejo podjetja, ko zaposlenim omogočajo, da delajo od doma. Ko se opravlja delo na daljavo, mora biti komunikacija veliko pogostejša, saj lahko ta izboljša sodelovanje in vzpostavlja potrebno zaupanje za uspešno opravljanje delovnih procesov. Zato naj delodajalci redno komunicirajo z vsemi zaposlenimi ter jih na ta način spodbujajo za izmenjavo mnenj in idej o nadaljnjih strategijah podjetja. S tem pa lažje spremljajo sprotno delo zaposlenih. Učinkovita komunikacija pomeni več kot zgolj zagotavljanje, da se zaposleni udeležujejo sestankov in videoklicev. Spontano komuniciranje ima veliko vlogo pri inovacijah in večji produktivnosti, kar je treba upoštevati pri oblikovanju dobre strategije dela na domu. Podjetja morajo zagotoviti uspešno komunikacijo, ki jo sestavljajo komunikacijska orodja, aplikacije za klepet in druga programska oprema za izmenjavo podatkov. Spodbujanje video klicev in promocija priložnostnih interakcij lahko bistveno zmanjšata občutek izolacije (ILO 2020; Kaushik in Guleria 2020, 11).

3.1.4 Zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila

Manjši izziv je povezan tudi z določitvijo, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo lastnih sredstev delavca. ZDR-1 v 70. členu določa, da ima delavec, ki opravlja delo na domu, pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev ter, da je višina nadomestila predmet dogovora med delavcem in delodajalcem

v pogodbi o zaposlitvi. Tako bi moral delavec dobiti povrnjene stroške, ki mu nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu, kot so npr. stroški, ki nastanejo za uporabo osnovnih sredstev, ki so v lasti delavca (računalnik, tiskalnik, skener, telefon in podobno) ter drugi stroški, ki nastanejo ob opravljanju takega načina dela (električna energija, voda, internet in podobno). Na podlagi navedenega, pripada delavcu povračilo stroškov, ki mu nastanejo, ker delo opravlja doma (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 49).

ZDoh-2 ureja nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu v 10. točki 44. člena, kjer je opredeljeno, da se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi, v kolektivni pogodbi, ali v internem aktu delodajalca in da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela. Poleg tega mora delodajalec nadomestilo določiti na podlagi izračuna realnih stroškov. Ne všteva se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do velikosti 5 % mesečne plače delavca oziroma do velikosti 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Nastale stroške je mogoče uveljavljati na podlagi dokazil.

3.1.5 Vidik varnosti in zdravja pri delu

Pri uvedbi dela na domu je potrebno slediti tako zakonskim zahtevam s področja delovnih razmerij kot tudi zahtevam po varnosti, zdravju in dobrem počutju pri delu. To velja za tiste, ki delajo na domu tako v rednih kot izrednih delovnih okoliščinah (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 49).

V primeru izrednih razmer je malo verjetno, da bi lahko delodajalec, ki na hitro odredi delo na domu, izvedel običajno oceno tveganja za zdravje in varnost zaposlenega, ki delo opravlja na domu (to naj bi zajemalo ogled delovnega prostora na domu in izredno oceno tveganja ter sprejetje potrebnih ukrepov za delo na domu). Vendar mora vseeno zagotoviti, da (ILO 2020):

- ima zaposleni občutek, da ima na domu varne pogoje za opravljanje dela,
- ima zaposleni pravo opremo za varno delo,
- vzdržuje redne stike z zaposlenim, vključno z navezovanjem stikov, da se prepreči občutek izolacije,
- izda ustrezna navodila, ki zajemajo napotke glede varnega in zdravega dela na domu.

Poleg tega v primeru izrednih razmer (npr. epidemija), ki ponavadi trajajo krajše časovno obdobje, ni pričakovati, da bi prišlo zaradi opustitve predpisanih zahtev (izdelava ocene tveganja) do škodljivih posledic za zdravje zaposlenega, saj gre v teh primerih večinoma za opravljanje pisarniškega dela oziroma dela z računalnikom (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 50).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v zvezi z opravljanjem dela na domu zavzelo stališče, da lahko delodajalec v izjemnih okoliščinah organizira in

zagotovi izvajanje dela na domu, vendar mora takoj, ko je to možno, preveriti pogoje dela. V primeru težav pa uvesti dodatne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. Kako bo delodajalec preverjal ustreznost delovnih prostorov, pa se mora organizirati delodajalec sam. Na razpolago ima različne načine preverjanja, največkrat to naredi z uporabo vprašalnika, ki ga izpolni zaposleni, ali pa s fotografijo delovnega mesta doma, ki jo predloži zaposleni. Način preverjanja bo prilagodil glede na naloge, ki jih bo zaposleni izvajal na svojem delovnem mestu (Scorteganga-Kavčnik 2020b, 50).

3.1.6 Varstvo poslovnih skrivnosti in občutljivih podatkov

Čeprav uporaba tehnologij lajša delo od doma, lahko ta predstavlja tudi večje tveganje za kibernetске napade in razne kršitve. Predlaga se, da je delodajalec zelo pozoren pri vprašanjih glede tega. Zelo pomembno je omogočiti varno povezavo v omrežje oziroma do informacijskega sistema delodajalca. Nekatera podjetja imajo v ta namen obstoječo politiko varstva, zaupnosti in varnosti podatkov, ki se jih morajo zaposleni držati (ILO 2020).

Na strani delodajalca je, da uredi (ILO 2020):

- usposabljanje zaposlenih za uporabo IKT v skladu s politiko podjetja,
- varnost podatkov, ki se ohranja tudi pri delu na domu,
- vzpostavitev sistema informacijske tehnologije s potrebnimi zaščitnimi ukrepi, vključno z varnim prenosom zaupnih podatkov zunaj delovnega mesta,
- računalnike z nameščeno ustrezno programsko opremo, vključno s protivirusno zaščito,
- obveščanje zaposlenih o morebitni politiki varovanja podatkov v podjetju.

3.2 Neformalni vidiki

Za mnoge zaposlene, ki delajo od doma, je to postala nova realnost, po drugi strani pa je ustvarilo številne težave, saj so si zaposleni morali ustvariti delovno okolje doma tudi, če niso imeli najsodobnejše tehnologije ter ustreznega delovnega prostora. Še večjo težavo pa je predstavljalo dejstvo, da je bilo potrebno delati skupaj s svojimi otroki, partnerji/zakonci in pri tem vzdrževati dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter skrb za zdravje.

3.2.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Izraz ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem lahko predstavimo kot odnos, ki se nanaša na opravljanje posameznikovega dela na poklicni poti ter po drugi strani na opravljanje dejavnosti, ki z delom niso povezane, kot npr. preživljanje časa z družino in prijatelji ter ukvarjanje s hobiji (ILO 2020).

Kot že omenjeno, delo na domu lahko pomaga zaposlenim, da dosežejo boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, saj se izognejo dolgim in stresnim prevozom med domom in delovnim mestom, in imajo več časa zase oziroma za družino. Bistvo tega pa je, da prinaša večje zadovoljstvo zaposlenih in s tem večjo produktivnost, večjo lojalnost zaposlenih ter manjšo fluktuacijo (ILO 2020).

S pričetkom dela na domu je potencialno lažje uresničiti sočasno opravljanje poklicnih in domačih opravil, vendar je resničnost pogosto bolj zapletena, zlasti kadar opravljamo delo na domu v času izrednih razmer in ne na željo zaposlenega. Ohranjanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je iz tega razloga poseben izziv, sploh ko se naenkrat znajdejo vsi člani družine doma (ILO 2020).

Delo na domu pogosto vodi do zabrisane meje med delom in zasebnim življenjem, do povečanja delovnika in intenziviranja dela. Tako lahko ta oblika dela posega v zasebno življenje in povzroči konflikt, ki lahko predstavlja izziv za dobro počutje zaposlenih in posledično vpliva na splošno delovno uspešnost (ILO 2020).

Skrb in stres zaradi nenehnega dela brez konca sta prepoznana, in uvedeni so bili regulativni ukrepi kot odgovor na ločnico med delovnim in zasebnim časom. Francija, Italija, Belgija in Španija so npr. uvedle pravico do odklopa, saj se je potrebno zavedati negativnega vpliva, ki ga lahko ima na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter posledično na zdravje zaposlenih neprestana vključenost v delovno okolje. Zato je ključnega pomena, da ima delodajalec jasne smernice glede ureditve delovnega časa, ki so v skladu z nacionalno zakonodajo (Kanjuo-Marčela 2020, 12).

Evropski ekonomski socialni odbor (2021) meni, da so negativni učinki v zvezi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja pri zaposlenih na domu še večji in da se razlikujejo tudi glede na individualne značilnosti zaposlenega, kulturo in organizacijo dela. Zato so mnenja, da je potrebno upoštevati tudi direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki bi nedvomno prispevala k izboljššanju delovnih pogojev zaposlenih na daljavo.

Iz vsega zgoraj navedenega smo razbrali, da ima delo na domu veliko prednosti glede lažjega usklajevanja zasebnega življenja in dela. Vseeno pa je dobro pretehtati, ali prinaša več prednosti, preden se odločimo opravljati delo na ta način.

3.2.2 Vpliv na raven stresa in zdravje ter počutje zaposlenih

Tako kot običajna oblika dela v pisarni, je tudi delo od doma primerno za različna dela in zaposlene različnih starosti, spolov in zdravstvenih stanj (tj. oseb z motoričnimi motnjami). Ker se pojavlja vse več dela na daljavo, ki bo tudi po zaključeni epidemiji pridobilo na pomenu, je nujno potrebno uvesti preventivne ukrepe, ki bodo zajezili določena tveganja in posledice, ki se lahko pokažejo na različnih področjih življenja, med drugim tudi na zdravstvenem stanju

zaposlenih. Zavedati se je potrebno, da je pojem dela na domu širok, zato tveganj in posledic ne moremo posplošiti, ne da bi upoštevali vrsto dela (Evropski ekonomski socialni odbor 2021).

V nadaljevanju predstavljamo katere zdravstvene posledice, ki se pojavljajo pri opravljanju dela na domu. Te so povzete v naslednjih kategorijah (Buomprisco idr. 2021, 3):

- *fizične težave*: pri večini zaposlenih, ki opravljajo delo na domu, gre za pisarniško delo. Pri tem so izpostavljeni tveganjem zaradi sedečega dela in dela v prisilnih položajih telesa ob nepravilno urejenem delovnem mestu. Zaradi dolgotrajnega neprekinjenega dela s tipkovnico in drugimi napravami ter z računalniki, ki zahtevajo ponavljajoče se gibe, ob tem pa tudi dolgotrajnega neprekinjenega dela zaradi manj druženj z ostalimi zaposlenimi, prihaja največkrat do razvoja kostno-mišičnih obolenj. Ergonomsko neurejeno delovno mesto je eden izmed največjih problemov. Prav delo od doma je največkrat povezano s povečano stopnjo telesne neaktivnosti, kar lahko posledično slabo vpliva na zdravje.
- *duševne težave*: delo na domu nam omogoča večjo fleksibilnost ter prispeva k lažji organizaciji zasebnega življenja, kar posledično pozitivno vpliva na zdravje zaposlenih, po drugi strani pa lahko predstavlja tudi tveganje za razvoj stresa, povezanega z delom in motenj s spanjem. Stres, povezan z delom, je zapleten pojav in se razvije, ko obstajajo sočasno številni psihosocialni dejavniki tveganja, ki se med seboj prepletajo. Psihosocialna tveganja izhajajo iz interakcije z vsebino dela, organizacijo dela, tehnoloških in okolijskih razmer ter spretnosti posameznih zaposlenih ter njihovih potreb. Dejavniki, ki najbolj vplivajo na zaznavanje stresa, so socialna izolacija, pomanjkanje podpore s strani sodelavcev in nadrejenih, pretirana delovna obremenitev in daljši delovniki, določeni konflikti, ki se pojavijo med delom, manj možnosti za napredovanje in razvoj, pomanjkanje avtonomije odločanja ter nizka vključenost v spremembe podjetja. Vse zgoraj naštetu lahko privede do poklicnega stresa in posledično do negativnega vpliva na posameznikovo zasebno življenje. Najpogostejše ovire za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za tiste, ki imajo otroke, so daljši delovni čas in nepredvidljivi delovni pogoji.

3.3 Pregled empiričnih študij o vplivu dela na domu na formalne in neformalne vidike ter samo produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih

Giménez, Molina in Velilla (2018) v svoji študiji ugotavljajo, da zaposleni na domu delajo manj ter imajo med delovnikom več prostega časa zase, še zlasti v osrednjih urah dneva, zato imajo zaposleni na domu več časa za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poleg tega ugotavljajo, da značilnosti dela, ki vodijo do zadovoljstva pri delu, nakazujejo pomembne razlike pri zaposlenih, ki delajo od doma in zaposlenih, ki delajo iz fizičnih lokacij organizacij. Zaposleni, ki delo opravljajo na domu, so bolj zadovoljni, čeprav v svoji študiji ugotavljajo, da to bolj velja za moške kot za ženske. Moški so tako pri delu na domu bolj srečni, saj delo opravijo hitreje in imajo več prostega časa zase. Kljub temu, da si ženske same organizirajo svoj delovni čas, pa imajo lahko še vedno težave z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Čeprav lahko delo na domu v družine prinese tudi določene konflikte, pa vseeno prinaša več prednosti kot slabosti, kar kaže na to, da se predvsem mame in očetje odločajo za delo na domu, ker prinaša pozitivne učinke na družinsko življenje (Giménez, Molina in Velilla 2018). Tudi Gajendran in Harrison (2007, 1536) sta pri intervjuvanju zaposlenih, ki delajo na domu ugotovila, da jim tako delo omogoča večjo prilagodljivost pri tem, kako porabijo svoj čas. To jim zagotavlja uravnovešanje službenih obveznosti z organizacijo časa za varstvo otrok ter skrb za morebitne ostarele in bolne člane družine, lahko pa opravljajo tudi gospodinjska opravila kot so čiščenje, pranje ter ostala opravila.

Bloom idr. (2015, 165) so s proučevanjem uvajanja dela na domu ter njegovim vplivom na delovno produktivnost izvedli obsežno študijo, v kateri so zaposlenim v klicnem centru naključno določili stalno delo od doma ali delo v pisarni za časovno omejeno obdobje devetih mesecev. Iz raziskave razberemo, da je delo od doma prispevalo k 13 % višji delovni produktivnosti zaposlenih. Večja učinkovitost oziroma produktivnost je bila predstavljena v zvezi z večjo časovno storilnostjo na izmeno, manj dni bolniškega staleža in posledično višje število opravljenih klicev. Po zaključku raziskave je podjetje zaradi omenjenih rezultatov, dalo možnost vsem zaposlenim, da sami izberejo, ali bodo delali na domu ali v pisarni podjetja. Polovica zaposlenih, ki so v času raziskave delali na domu, se je odločila, da bo z delom nadaljevala od doma, polovica pa je raje izbrala možnost dela v pisarni, predvsem zaradi pomanjkanja socialnih stikov.

Globalno svetovalno podjetje Kearney in Ameriška gospodarska zbornica v Sloveniji (2020) sta v septembru in oktobru 2020 izvedli raziskavo o vplivu krize, povezane z epidemijo covid-19, na poslovanje podjetij v Sloveniji. Delo od doma se je za več kot tretjino podjetij izkazalo kot pozitiven ukrep. Ob tem ukrepu jih je 37 % poročalo o povečanju delovne učinkovitosti, 54 % pa o povečanju zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih.

3.4 Izzivi pri opravljanju dela od domu v času epidemije

Pojav epidemije covid-19 je sprožil veliko sprememb in pomembno vplival na pospešitev digitalizacije in s tem dela na domu. Pri tem pa je potrebno določene spremembe uvajati premišljeno in sistematično, saj lahko v nasprotnem primeru vodijo v negativne posledice. V prvi vrsti je potrebno urediti ustrezno organizacijsko kulturo, ki bo spodbujala učinkovito delo od doma. Poleg tega je potrebno slediti zakonodaji, ki pa trenutno glede dela na domu ni najboljše urejena. Kljub temu, da je delo na domu v porastu, ni pričakovati, da bi se taka oblika dela ohranila v večjem obsegu. Iz različnih raziskav je bilo možno razbrati, da si zaposleni želijo možnost občasnega dela na domu, kar ima lahko pozitivne posledice na posameznika, organizacijo in družbo. Bolj prožna pravna ureditev bi lahko pripomogla k temu, s tem da ne bi bilo potrebno vsakič sklepati nove pogodbe o zaposlitvi ter obveščati inšpektorat za delo (Širok in Laporšek 2019).

Pomembno je tudi spodbujati ureditve, ki zaposlenim zagotavljajo ustrezno delovno okolje. Zadovoljstvo zaposlenih in posledično njihova učinkovitost pri opravljanju dela na domu je odvisna tudi od delovnih pogojev kot so dobra oprema, ustrezni prostori in zagotovljeno varstvo otrok. Iz zgoraj predstavljenih empiričnih študij smo lahko zasledili, da lahko zaposleni na domu v običajnih časih izboljšajo svojo produktivnost, hkrati pa uživajo boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Pa vendar se je v času epidemije zgodilo ravno obratno, saj je marsikdo na hitro pričel opravljati delo na domu, in za to ni imel ustrezne opreme ter ni prejel ustreznega nadomestila (npr. določeni zaposleni imajo lahko visoke stroške za elektriko), kar lahko sproži nezadovoljstvo med zaposlenimi in upad produktivnosti. Poleg tega je, zaradi ukrepov distanciranja, ki so omejevala dostop do varstvenih in izobraževalnih ustanov, breme gospodinjkega dela in varstva otrok pristalo na zaposlenih, kar jih je še dodatno oviralo pri opravljanju dela, zlasti ženske (OECD 2020b).

Delodajalci bodo morali za ohranjanje uspešnega dela od doma zagotoviti tudi možnost prekvalifikacij določenih poklicev zaposlenih ter razvoj kompetenc, potrebnih za tovrstno delo, saj v nasprotnem primeru ne bodo imeli vsi enakih možnosti delati na domu. To je resnica zlasti za zaposlene, ki opravljajo fizične poklice ali poklice, kjer se redko uporabljajo določene digitalne spretnosti. Težje so bili že pred epidemijo najnižje plačani segmenti delovne sile. Pojav epidemije pa predstavlja še poslabšanje obstoječe neenakosti, saj je marsikdo izmed teh zaposlenih izgubil delovno mesto, se soočil s skrajšanim delovnim časom in visoko negotovostjo dohodka (OECD 2020b).

Organizacije se morajo zavedati, da je kakovost komuniciranja pri delu od doma zaradi manj pogostih fizičnih stikov še bolj pomembna, poleg tega bo potrebno urediti varne delovne pogoje ter vzdrževati visoko stopnjo zaupanja (OECD 2020b).

Če bodo delodajalci pravilno pristopili k organiziranju dela na domu, in omogočili tudi po končani epidemiji zaposlenim možnost izbire opravljanja dela na domu, lahko na eni strani zvišajo motivacijo, učinkovitost in zadovoljstvo zaposlenih, na drugi strani pa s tem znižajo stroške, kar lahko pozitivno vpliva na finančno stanje organizacij in podjetij (OECD 2020b).

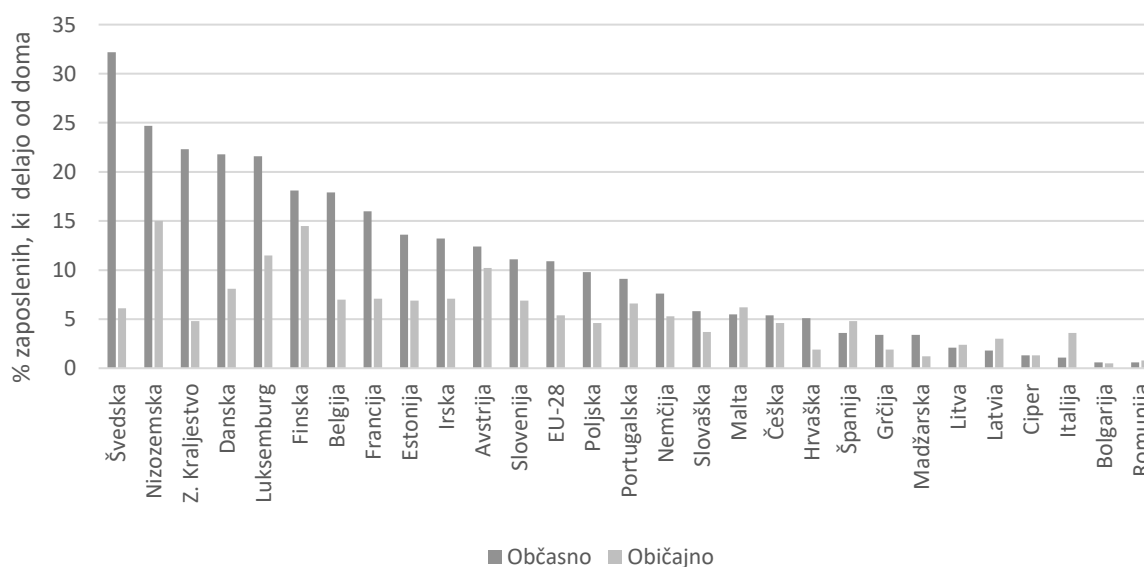
4 EMPIRIČNA ANALIZA

V začetku tega poglavja bomo najprej predstavili razvoj in pojavnost dela na domu v Sloveniji in EU ter primerjali razlike v pojavnosti dela od doma pred in v času epidemije covid-19. V nadaljevanju se bomo osredotočili na raziskovanje formalnih in neformalnih vidikov dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19. Empirični del bomo zaključili s preverjanjem in interpretiranjem v uvodnem delu definiranih hipotez.

4.1 Razvoj in pojavnost dela od doma v Sloveniji in primerjava z državami EU

Kot prikazuje slika 1, je bil pred epidemijo covid-19 delež zaposlenih, ki so delali od doma nizek. V EU-28 je v letu 2019 v povprečju običajno delalo od doma 5,4 % zaposlenih. V Sloveniji je bil v tem letu delež zaposlenih, ki so delali od doma, nad povprečjem EU-28, in sicer je običajno delo na domu opravljalo 6,9 % zaposlenih, občasno pa 11,1 % zaposlenih.

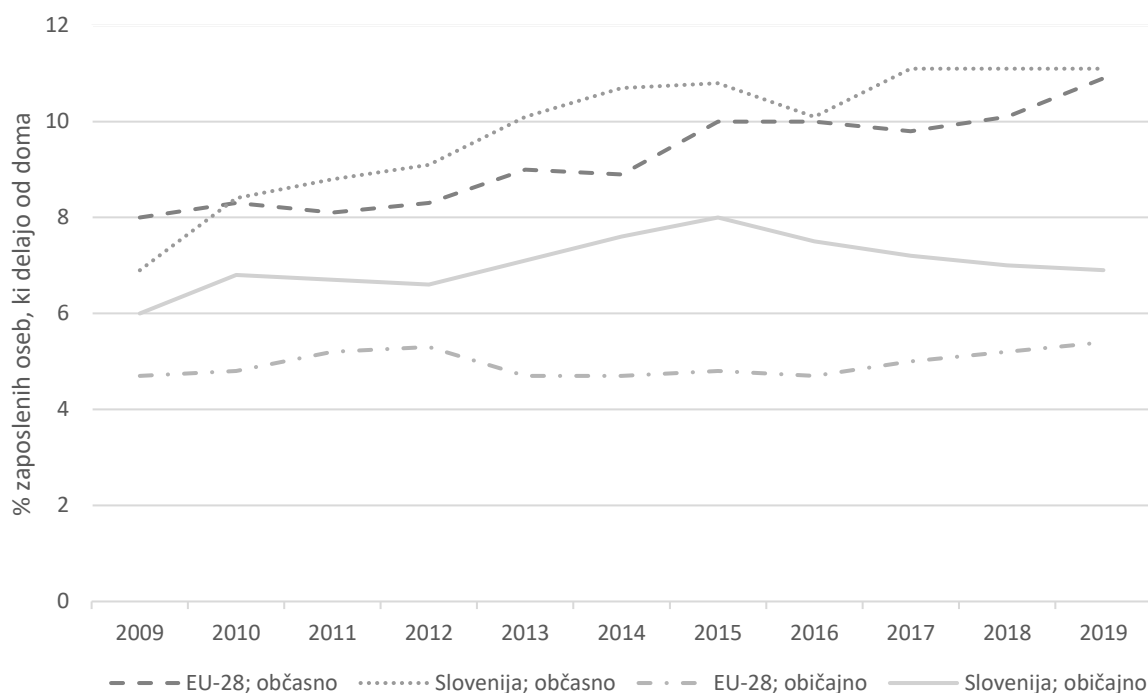
Delež zaposlenih, ki so v letu 2019 občasno delali od doma, je najvišji v zahodnih in severnih evropskih državah – ta delež je bil najvišji na Švedskem (32,2 %), na Nizozemskem (24,7 %) v Združenem kraljestvu (22,3 %) ter na Danskem (21,8 %). Najnižji delež pa beležijo nove članice EU – Romunija (0,9 %), Bolgarija (0,6 %), Ciper (1,3 %), Latvija (1,8 %) in Litva (2,1 %) – ter Italija (1,1 %). Delež zaposlenih, ki so običajno delali od doma je bil najvišji na Nizozemskem (15 %), na Finskem (14,5 %), v Luksemburgu (11,5 %) in v Avstriji (10,2 %), najnižji pa v Bolgariji (0,6 %), v Romuniji (0,8 %) in na Cipru (1,3 %) (Eurostat 2021).



Slika 1: Zaposlene osebe stare 20-64, ki občasno ali običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava s članicami EU-28

Vir: Eurostat 2021.

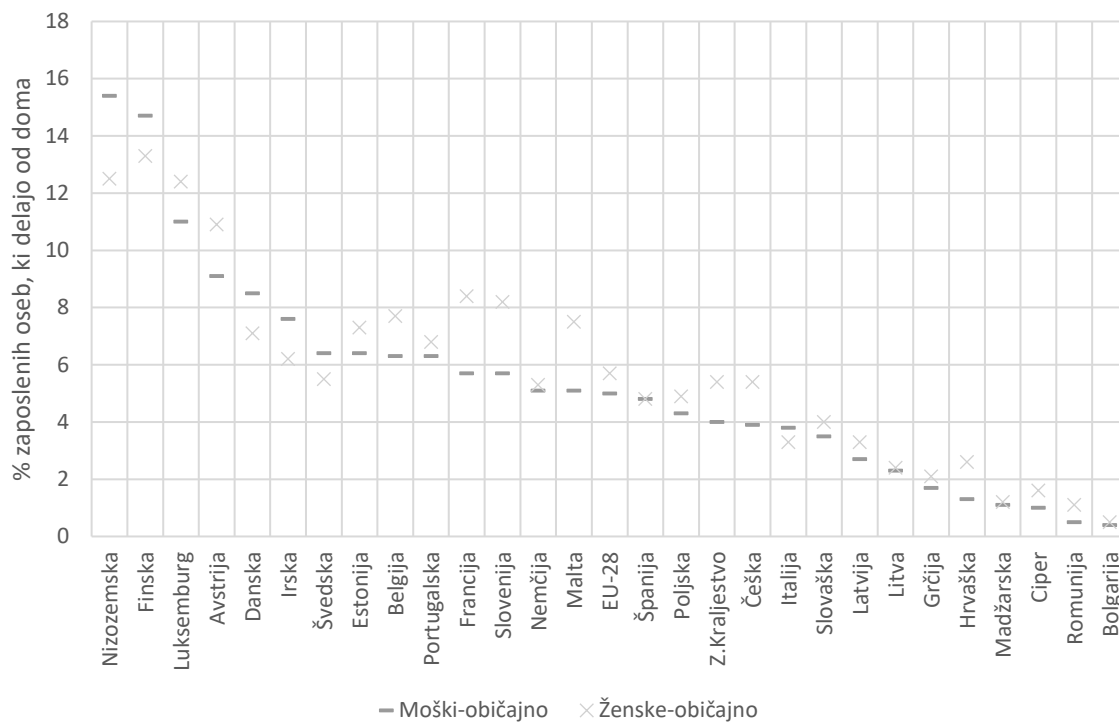
V spodnji sliki prikazujemo gibanje deleža zaposlenih, ki so običajno ali občasno delali od doma, med leti 2009 do leta 2019 v Sloveniji in EU-28. Pojavnost dela na domu se je v Sloveniji z leti precej povečala. Delež tistih, ki občasno delajo na domu, se je od leta 2009 do leta 2019 povečal za 4,2 odstotne točke (v EU-28 za 3,1 odstotne točke), delež tistih, ki pa običajno delajo od doma pa za 0,9 odstotne točke (v EU-28 0,7 odstotne točke). Hkrati lahko opazimo, da v Sloveniji od leta 2015 dalje delež tistih, ki običajno delajo od doma, upada, na ravni EU pa je ta delež skozi vsa opazovana leta dokaj konstanten (Eurostat 2021).



Slika 2: Zaposlene osebe stare 20-64 let, ki občasno ali običajno delajo od doma od leta 2009 do 2019 – primerjava z EU-28

Vir: Eurostat 2021.

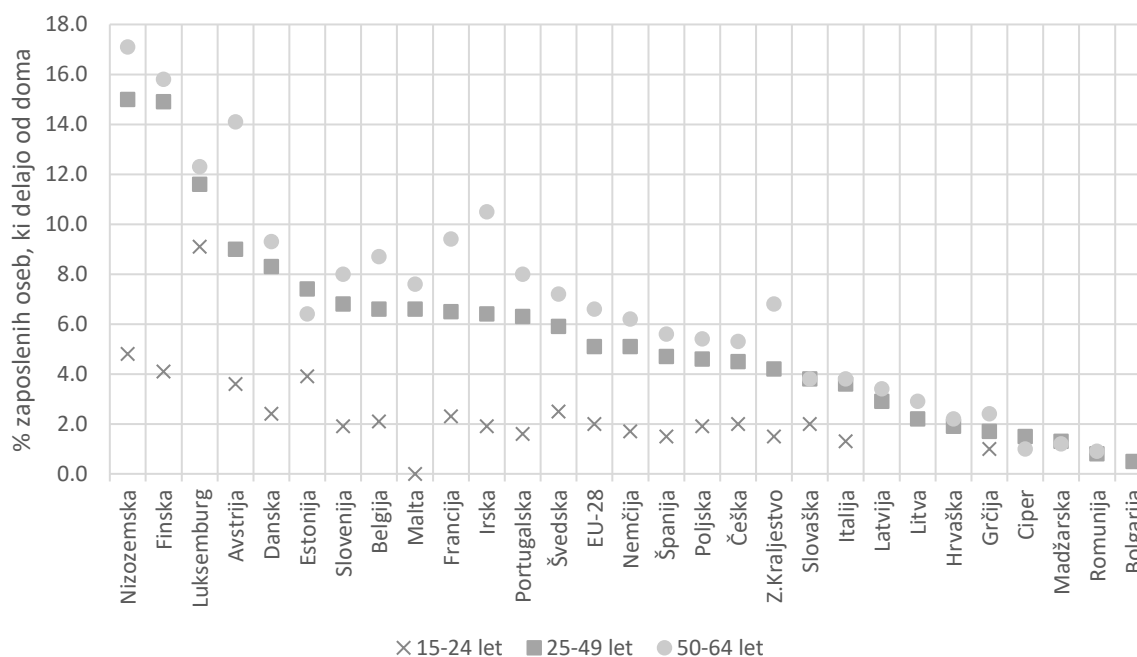
Delo na domu je v večini držav bolj pogosto pri ženskah, čeprav so razlike med spoloma zelo majhne. To nakazuje tudi slika 3. V letu 2019 je v Sloveniji 8,2 % žensk običajno opravljalo delo od doma, v istem obdobju pa 5,7 % moških (EU-28 ženske 5,7 %, moški 5,0 %). Vidimo lahko, da je delež moških, ki običajno delajo na domu, nad deležem žensk le v nekaterih državah – Nizozemska (moški 15,4 %, ženske 12,5 %), Finska (moški 14,7 %, ženske 13,3 %), Danska (8,5 %, 7,1 %), Irska (moški 7,6 %, ženske 6,2 %) in Švedska (moški 6,4 %, ženske 5,5 %) (Eurostat 2021).



Slika 3: Zaposlene osebe glede na spol, ki običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava z EU-28

Vir: Eurostat 2021.

Po starosti je delež zaposlenih, ki so v letu 2019 običajno delali od doma, največji med starejšimi zaposlenimi, občasno delo na domu pa je bolj pogosto med starimi od 25 do 49 let. Glede na prikazane podatke v sliki 4, je v Sloveniji samo 1,9 % starih od 15 do 24 let, ki običajno delajo od doma (EU-28 2,0 %), nekaj več, 6,2 % starih od 25 do 49 let (EU-28 5,1 %) in 8,0 % starih od 50 do 64 let (EU-28 6,6 %). Največji delež zaposlenih, ki običajno delajo od doma, starih med 15 in 24 let, je bil zabeležen v Luksemburgu (9,1 %), kar je precej višje glede na naslednjo državo, Nizozemsko (4,8 %). V starostni skupini od 25 do 49 let in od 50 do 64 let pa jih največ običajno dela od doma na Nizozemskem (Eurostat 2021).



Slika 4: Zaposlene osebe po starostnih skupinah, ki običajno delajo od doma v letu 2019 – primerjava z EU-28

Vir: Eurostat 2021.

Kot ugotavljata Širok in Laporšek (2019), zaposleni starši pogosteje delajo od doma kot zaposleni brez otrok. V Sloveniji je leta 2018 redno ali občasno delalo od doma 23,5 % mater in 20,9 % očetov, le 15,5 % je bilo zaposlenih brez otrok, ki so opravljali tak način dela. Delež zaposlenih z otroki, ki v Sloveniji delajo od doma, je bistveno višji od povprečja EU-28 (17,6 % za matere in 16,8 % za očete). Delež staršev, ki delajo na domu, je še posebej visok v nordijskih državah EU – več kot 30 % zaposlenih staršev redno ali občasno dela od doma.

Širok in Laporšek (2019) nadalje tudi ugotavljata, da je bilo v letu 2015 običajno delo na domu bolj pogosto v manjših podjetjih (1 do 9 zaposlenih). Nasprotno pa je občasno delo na domu bolj prisotno v srednjih podjetjih (10 do 249 zaposlenih) – 38 % vseh zaposlenih, ki občasno delajo na domu, je zaposlenih v srednje velikih podjetjih, sledilo pa je 26 % zaposlenih, ki delajo na domu v velikih podjetjih (250+ zaposlenih).

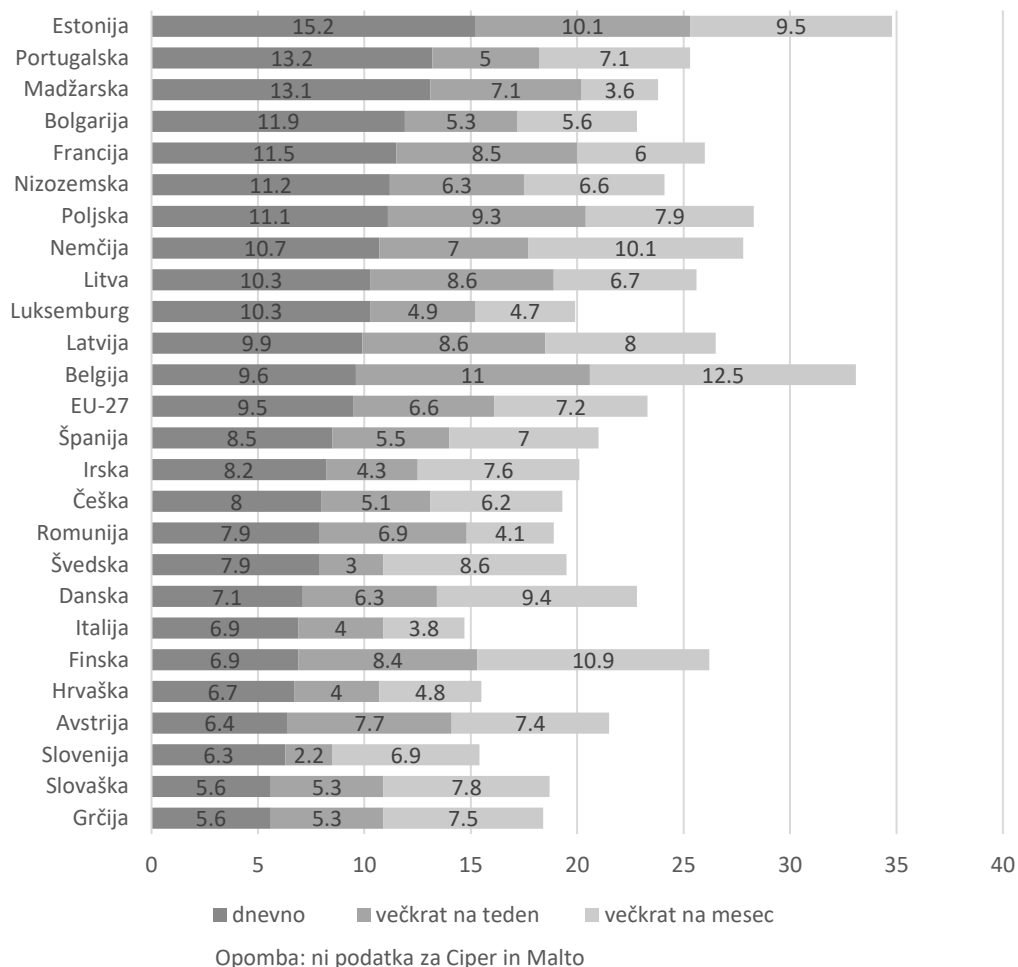
Glede na pojavnost dela od doma med dejavnostmi, je ta način dela najbolj pogost med zaposlenimi v tehnološko-komunikacijskih dejavnostih, kjer je v letu 2018 redno delalo od doma 24 % zaposlenih (povprečje EU-28 17 %) in 46 % vsaj enkrat na teden (povprečje EU-28 36 %). Redno delo od doma je poročalo tudi 17 % zaposlenih v finančnih in zavarovalniških dejavnostih in 16 % zaposlenih v drugih storitvenih dejavnostih. Delež rednega dela na domu je najnižji v rudarstvu (3 %), predelovalnih dejavnostih ali drugih dejavnostih. To je pričakovano, saj proizvodni procesi največkrat zahtevajo specifično opremo, ki se nahaja v prostorih podjetja. Občasno delo na domu je precej pogosto v finančnih in poslovnih storitvah,

čemu sledijo javne storitve, kjer je 22 % zaposlenih poročalo, da delajo od doma vsaj enkrat na teden (Širok in Laporšek 2019).

4.2 Pojavnost dela od doma v času epidemije v Sloveniji in državah EU

Delo od doma je zaradi trenutnih epidemioloških razmer v porastu, saj je kar nekaj podjetij in organizacij v boju proti epidemiji prešlo na tak način dela. V odgovor na epidemijo je več raziskav skušalo oceniti, koliko zaposlenih je pričelo v tem obdobju delati od doma in prav to je zanimalo tudi nas. Podatke, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju smo pridobili v okviru evropske raziskave Življenje, delo in covid-19, ki jo je leta 2020 pričel izvajati Eurofound. Ta zajema 27 držav članic EU in Združeno kraljestvo. Podatki, ki jih imamo na voljo, so se zbirali v dveh časovnih obdobjih. Prvo časovno obdobje je trajalo od 7. 4. 2020 do 30. 4. 2020, kjer je bilo v vzorec zajetih 62.755 anketirancev (Slovenija je bila iz raziskave izključena zaradi težav s prevodi), drugo časovno obdobje pa od 22. 6. 2020 do 27. 7. 2020, kjer je bilo zajetih 24.123 anketirancev (Eurofound 2020a).

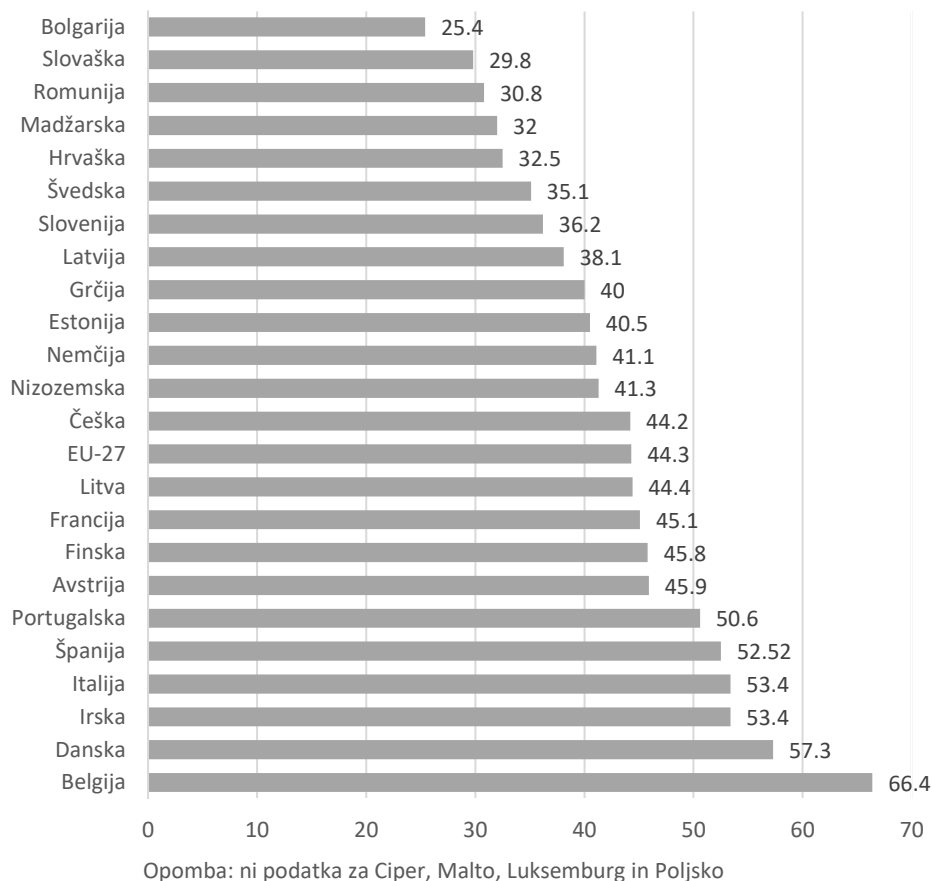
Kot kaže slika 5, je v Sloveniji pred epidemijo redno delalo od doma 6,3 % zaposlenih, večkrat na teden je delo od doma opravljalo 2,2 % zaposlenih, 6,9 % pa večkrat na mesec, kar je nekaj manj kot v EU-27 (redno 9,5 %, večkrat na teden 6,6 %, večkrat na mesec 7,2 % zaposlenih) (Eurofound 2020c).



Slika 5: Pogostost dela od doma pred epidemijo po državah, junij/julij 2020

Vir: Eurofound 2020a.

Iz spodnje slike lahko vidimo, da je zaradi epidemije covid-19 v povprečju v EU-27 kar 44,3 % zaposlenih, delalo od doma. Pri tem je ta delež presegal 30 % v večini držav. Največji delež zaposlenih, ki so prešli na delo od doma, najdemo v Belgiji – 66,4 % nad 50 % pa še na Portugalskem, v Španiji, v Italiji, na Irskem in na Danskem. V državah, kjer je več zaposlenih zaradi epidemije začelo delati od doma, je večina zaposlenih poročala o podaljšanju delovnega časa (Eurofound 2020a).



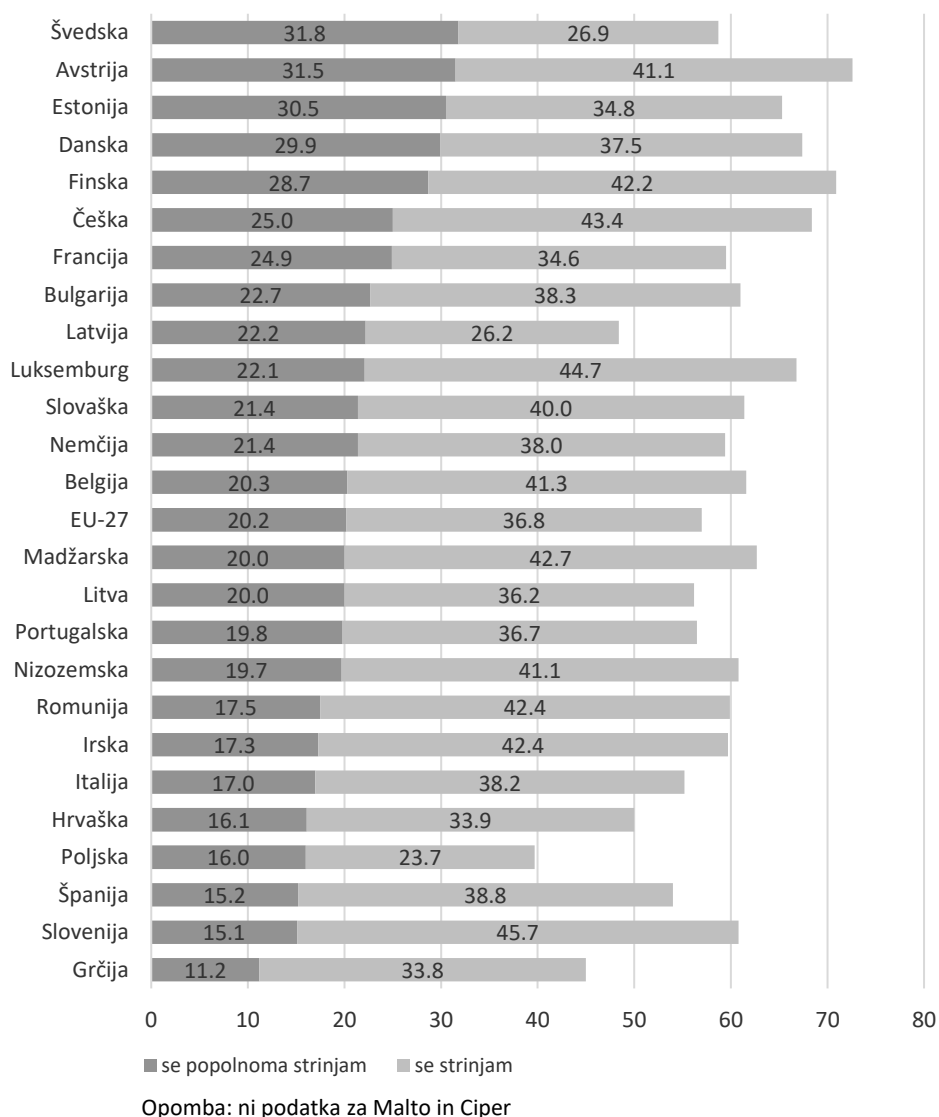
Slika 6: Delo od doma v času epidemije po državah, junij/julij 2020

Vir: Eurofound 2020a.

Ženske so nekoliko pogosteje poročale, da so s pričetkom epidemije začele delati od doma kot moški (50 % žensk med vsemi vprašanimi, 46 % moških med vsemi vprašanimi). Pri stopnji izobrazbe se kažejo precejšnje razlike, saj je kar 74 % zaposlenih z visoko izobrazbo delalo od doma, a le 34 % s srednješolsko in 14 % z osnovnošolsko izobrazbo. Prisotnost šoloobveznih otrok v gospodinjstvu ni kaj dosti vplivalo na pogostost opravljanja dela od doma, res pa je, da je bil med vsemi zaposlenimi na domu nekoliko višji delež tistih brez vzdrževanih otrok (Eurofound 2020c). Iz tega lahko sklepamo, da je prišlo do manjšega neskladja glede na pretekle izkušnje, saj sta Širok in Laporšek (2019) pri svojem raziskovanju ugotovila, da zaposleni starši pogosteje delajo od doma kot zaposleni brez otrok.

Iz slike 7 lahko vidimo, da je bila izkušnja z delom na domu za marsikoga, ki je imel to možnost, pozitivna. V povprečju EU-27 je bilo več kot pol (57 %) sodelujočih v anketi zelo zadovoljnih oziroma zadovoljnih z opravljanjem dela na domu. Iz podatkov ankete lahko prav tako razberemo, da je bila večina zaposlenih zadovoljna predvsem s kakovostjo dela (77 % se jih je zelo strinjalo ali strinjalo), nekaj manj pa z opravljenim obsegom dela (69 % se jih je strinjalo oziroma zelo strinjalo). Na splošno lahko rečemo, da so bili zadovoljni z opravljenim delom na

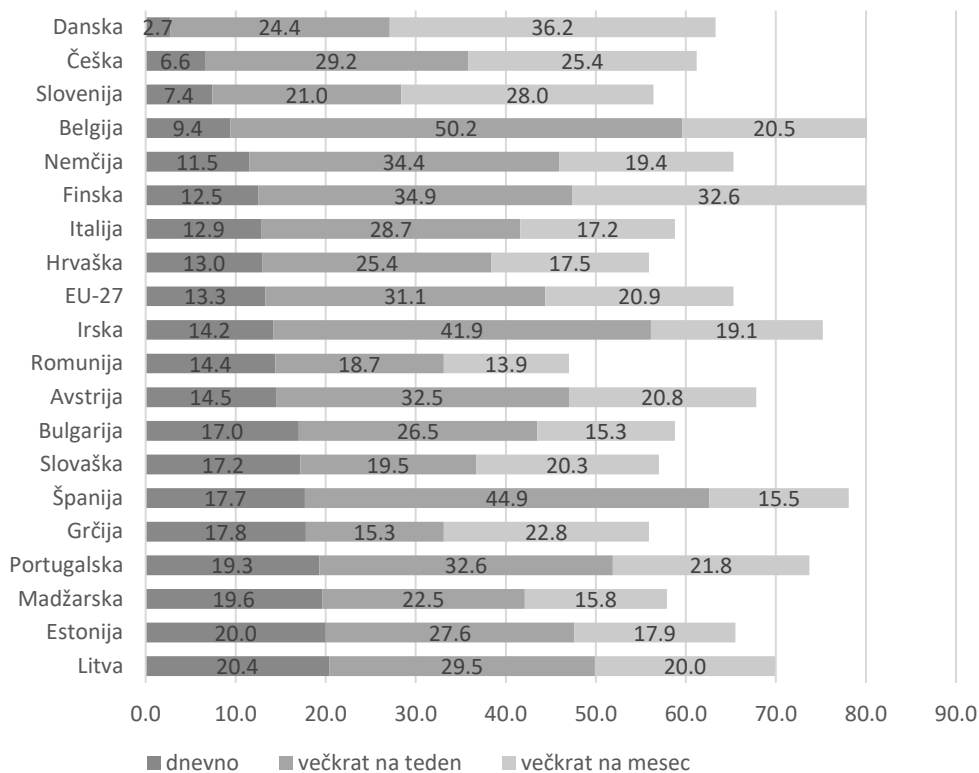
domu. Rezultati ankete še kažejo, da so bili anketiranci manj zadovoljni z zagotovitvijo potrebnih sredstev za opravljanje takega načina dela (47 %) (Eurofound 2020c).



Slika 7: Zadovoljstvo z izkušnjo dela od doma v času epidemije po državah, junij/julij 2020

Vir: Eurofound 2020a.

Iz slike 8 lahko razberemo, da bo po zaključeni epidemiji naraščalo povpraševanje zaposlenih po delu od doma, saj je v povprečju kar 65,3 % zaposlenih navedlo, da želijo vsaj občasno delati od doma tudi po zaključeni epidemiji, pri tem jih je v povprečju EU-27 31,1 % navedlo, da bi radi opravljali delo od doma večkrat na teden, 13,3 % pa jih je navedlo, da bi radi dnevno delali na domu (v Sloveniji 21 % večkrat na teden in 7,4 % redno) (Eurofound 2020a).



Opomba: ni podatka za Ciper, Francijo, Latvijo, Luksemburg, Malto, Nizozemsko, Poljsko, Švedsko

Slika 8: Preference glede dela od doma po državah, junij/julij 2020

Vir: Eurofound 2020a.

Glede na navedeno ima večina zaposlenih dobro izkušnjo z opravljanjem dela na domu v času epidemije covid-19, vendar je delež tistih, ki bi želeli dnevno delati od doma, nizek. Večina sodelujočih ima raje občasno delo na domu (Eurofound 2020c).

4.3 Raziskava o formalnih in neformalnih vidikih dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19

V nadaljevanju prikazujemo rezultate analize podatkov glede formalnih in neformalnih vidikov dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19.

4.3.1 Metoda in potek zbiranja podatkov

Za pridobitev podatkov raziskave smo uporabili anketni vprašalnik, ki smo ga pripravili samostojno z namenom preverjanja zastavljenih hipotez. Vprašalnik je bil namenski, tj. usmerjen v tiste zaposlene, ki so v času epidemije covid-19 opravljali delo od doma.

Anketni vprašalnik (priloga 1) je bil anonimne narave. Z zbiranjem podatkov smo začeli 7. 5. 2021 s spletno anketo na lka.si z naslovom Delo na domu v času epidemije covid-19.

Anketirance smo povabili k odgovarjanju na vnaprej pripravljena vprašanja, ki so bila tako odprtega kot zaprtega tipa. Pred aktivacijo ankete smo anketni vprašalnik testirali, s tem pa preverili ustreznost vprašalnika in izključili možnost tehničnih in slovničnih napak. Povezavo do ankete smo delili na družbenih omrežij, h krati pa smo uporabili tudi vzorčenje po metodi snežne kepe, s katero smo naključno izbrane respondente prosili, da anketo posredujejo drugim respondentom oziroma znancem. Na ta način smo pridobili večji odziv in s tem večje število pravilno izpolnjenih anket za analizo. Prav tako smo povezavo do anketnega vprašalnika posredovali zaposlenim iz različnih organizacij, za katere smo vedeli, da so v omenjenem obdobju delali od doma.

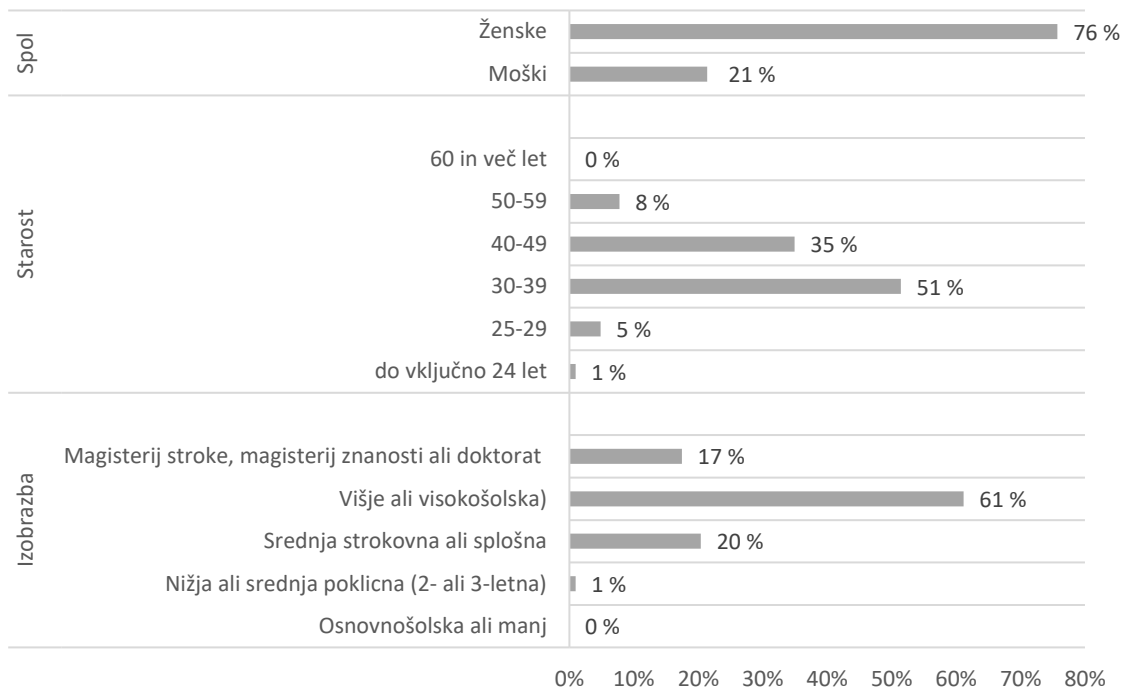
V času izvajanja raziskave smo pridobili 312 klikov na uvodni del vprašalnika, od tega je 206 sodelujočih v raziskavi anketo začelo izpolnjevati, vendar je niso zaključili, 3 pa so bile nepravilno izpolnjene, zato smo jih izključili. V končnem vzorcu smo upoštevali 103 anketirance, ki so anketo v celoti pravilno izpolnili.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov. V uvodnem delu je zajemal vprašanja vezana na glavno tematiko, tj. na opravljanje dela na domu ter lestvice glede formalnih in neformalnih vidikov opravljanja dela od doma v Sloveniji v času epidemije covid-19 (usposobljenost za delo, obseg dela, organiziranost dela, uporabo lastnih sredstev, nadzor nad delom, komunikacijo s sodelavci in nadrejenim, delovne pogoje, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vpliv na raven stresa in na zdravje ter počutje zaposlenih). Nato so sledila vprašanja, ki so se nanašala na demografske značilnosti sodelujočih v anketnem vprašalniku.

4.3.2 Analiza rezultatov

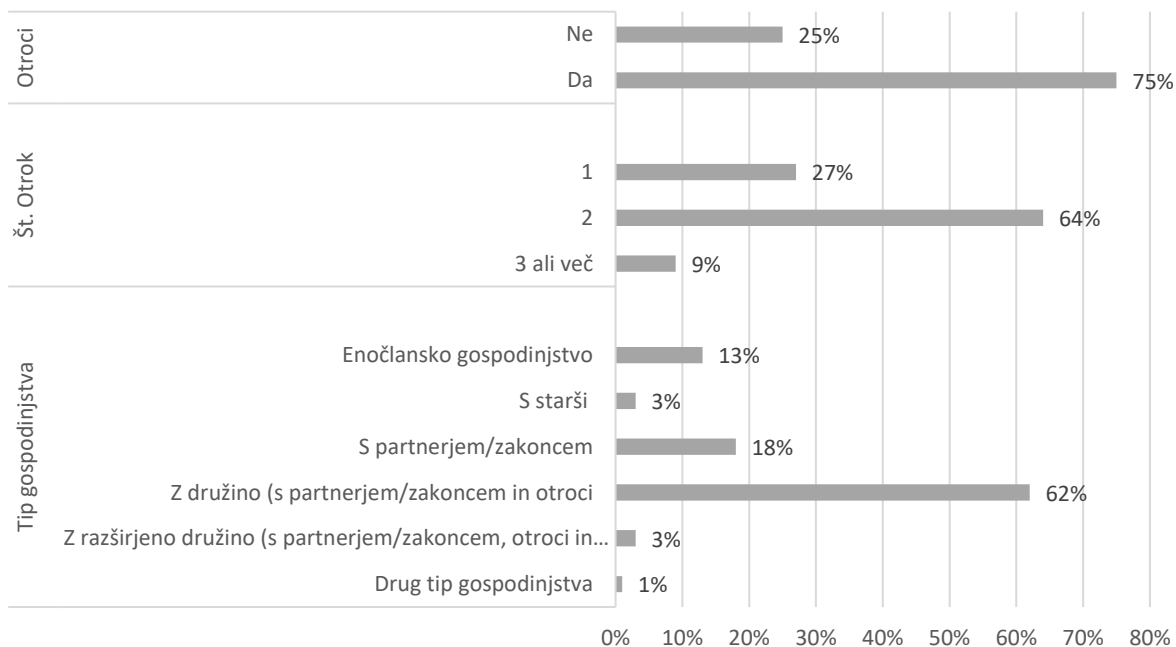
Uvodoma bomo predstavili demografske podatke sodelujočih anketirancev, ki so v času epidemije delali od doma, značilnosti njihove zaposlitve ter njihove predhodne izkušnje z delom od doma.

Na anketni vprašalnik je odgovorilo 80 žensk (78 % vseh vprašanih) in 23 moških (22 % vseh vprašanih). Iz slike 9 je razvidno, da je največ, tj. 51 % sodelujočih, ki so delali na domu, uvrščenih v starostni razred od 30 do 39 let, s 35 % sledijo tisti, ki so stari od 40 do 49 let, 8 % vseh anketirancev pa je bilo starih od 50 do 59 let. Le 5 % sodelujočih je bilo starih 25 do 29 let, 1 % pa manj kot 24 let. Med anketiranci pa ni bilo starih 60 in več let. Iz slike lahko razberemo tudi izobrazbo sodelujočih. Največji delež anketirancev je imelo višjo in visokošolsko izobrazbo (61 %), sledijo anketiranci s srednjo strokovno ali splošno izobrazbo (20 %) ter anketiranci z dokončanim magisterijem ali doktoratom (17 %). Najmanj jih je s končano nižjo ali srednjo poklicno šolo (1 %), nihče pa nima končane samo osnovne šole ali manj.



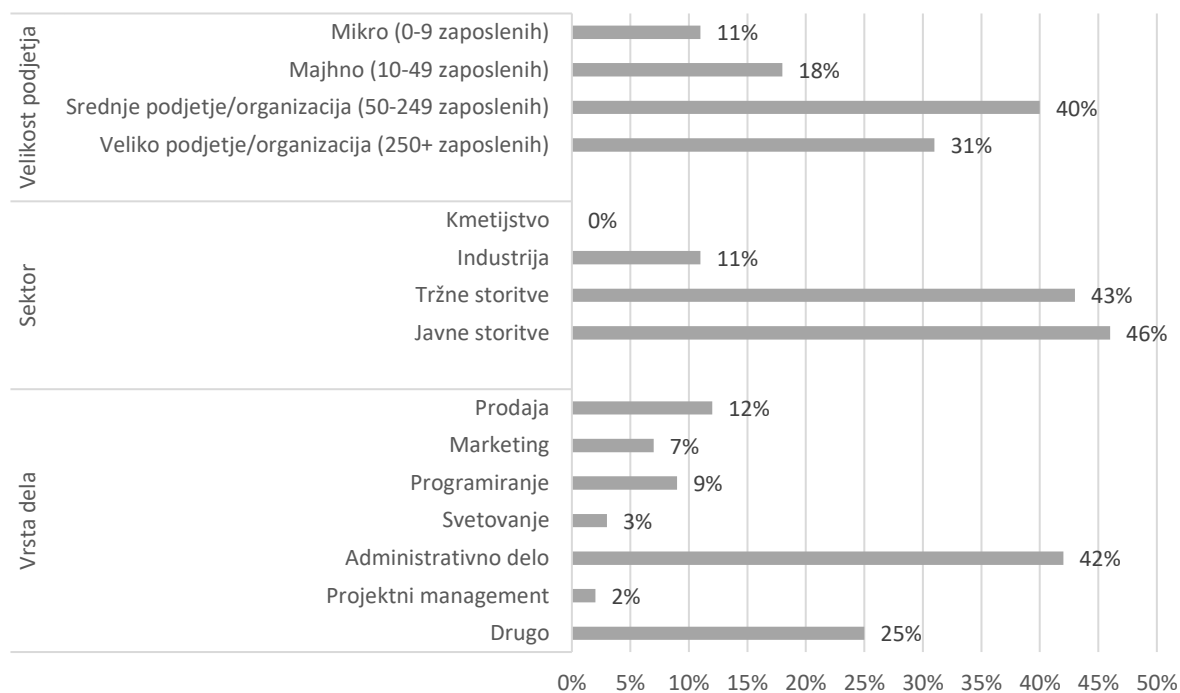
Slika 9: Struktura sodelujočih po spolu, starosti in izobrazbi

Zanimale so nas tudi družinske značilnosti anketirancev. Kot prikazuje slika 10, ima 75 % sodelujočih otroke (64 % 2 otroka, 27 % 1 otroka in 9 % 3 otroke ali več). Glede na tip gospodinjstva je največ takih (62 %), ki jih živi z družino (s partnerjem/zakoncem in otroci).



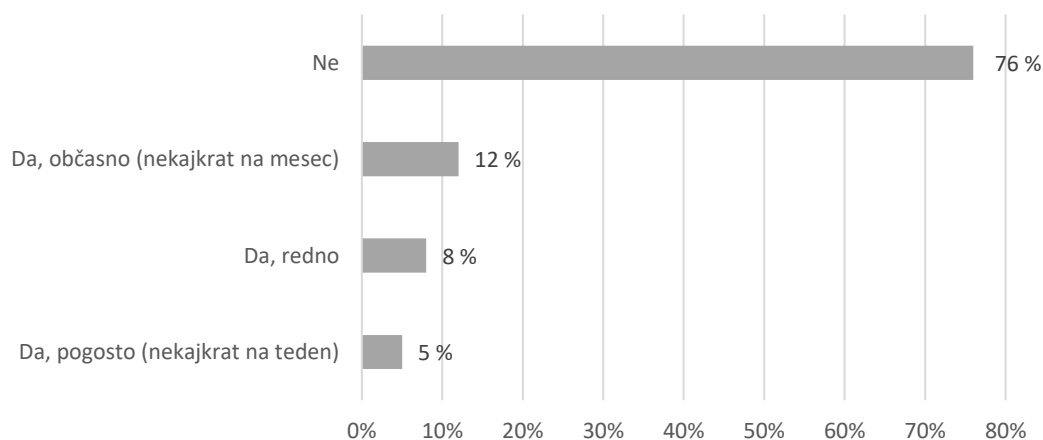
Slika 10: Struktura sodelujočih glede na to ali imajo otroke, število otrok in tip gospodinjstva

Glede na vse sodelujoče v anketi je iz slike 11 videti, da jih 40 % dela v srednjih podjetjih/organizacijah (50-249 zaposlenih), 31 % v velikih podjetjih/organizacijah (250+ zaposlenih). Sodelovalo je največ anketiranih, ki so zaposleni v javnem sektorju, tj. kar 46 % vseh sodelujočih. Sledi 43 % sodelujočih, ki so zaposleni v sektorju tržnih storitev. Največji delež sodelujočih pa opravlja administrativno delo (42 %).



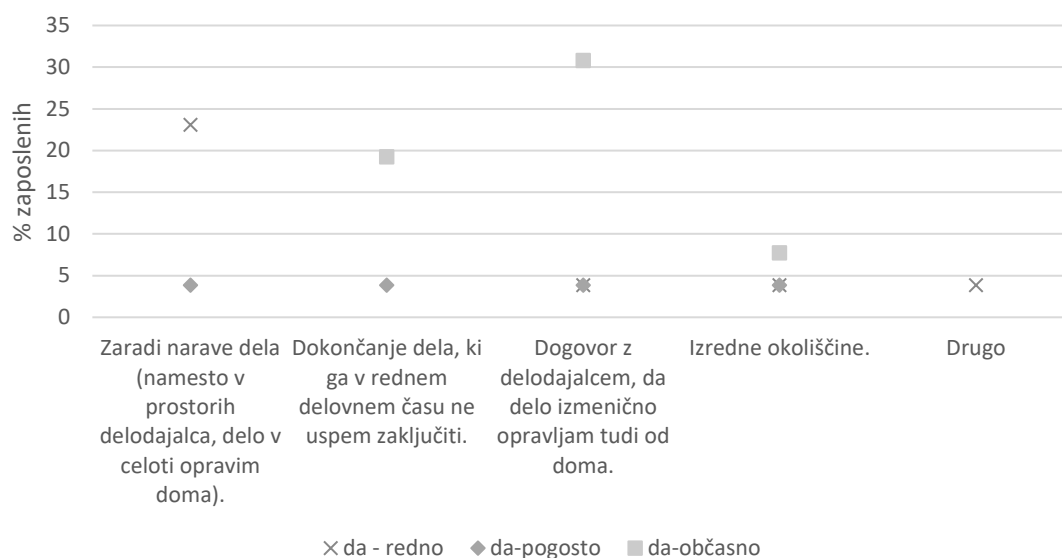
Slika 11: Struktura sodelujočih glede na vrsto dela, sektor in velikost podjetja

Ugotovili smo (slika 12), da večina sodelujočih ni imela izkušenj z opravljanjem dela na domu pred epidemijo covid-19. Takih je 76 %. Tisti, ki so imeli določene izkušnje z opravljanjem dela na domu, pa so to opravljali večinoma občasno, nekajkrat na mesec (12 %). 13 % udeležencev ankete pa je od doma delala redno (vsaj nekajkrat na teden oziroma ves čas).



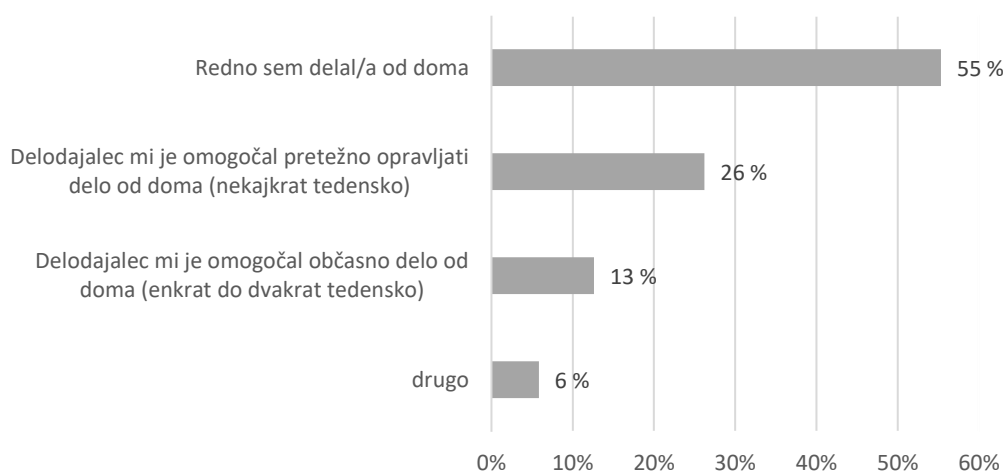
Slika 12: Izkušnje z opravljanjem dela na domu

Tisti, ki so delo na domu opravljali občasno že pred epidemijo, navajajo, da je glavni razlog za to predvsem dogovor z delodajalcem, da delo izmenično opravljajo tudi od doma (31 %) in pa, da doma dokončajo delo, ki ga v rednem delovnem času niso uspeli zaključiti (19 %). Za tiste, ki so delo na domu opravljali redno že pred epidemijo, pa je bil glavni razlog predvsem, da jim je to dopuščala narava dela (23 %).



Slika 13: Razlogi za opravljanje dela na domu pred epidemijo

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo, kako pogosto so anketiranci opravljali delo od doma v času razglašene epidemije. Kot lahko vidimo iz slike 14, je 55 % sodelujočih v času epidemije redno delalo od doma, 26 % pa jim je delodajalec omogočil pretežno opravljati delo od doma (nekajkrat tedensko). Sledi, da jih je 13 % delalo na domu občasno (enkrat do dvakrat na teden), 6 % pa jih navaja druge možnosti, kar zajame odgovore, da so določen čas opravljali delo na domu samo na začetku epidemije v letu 2020, nato pa delo opravljali na delovnem mestu.

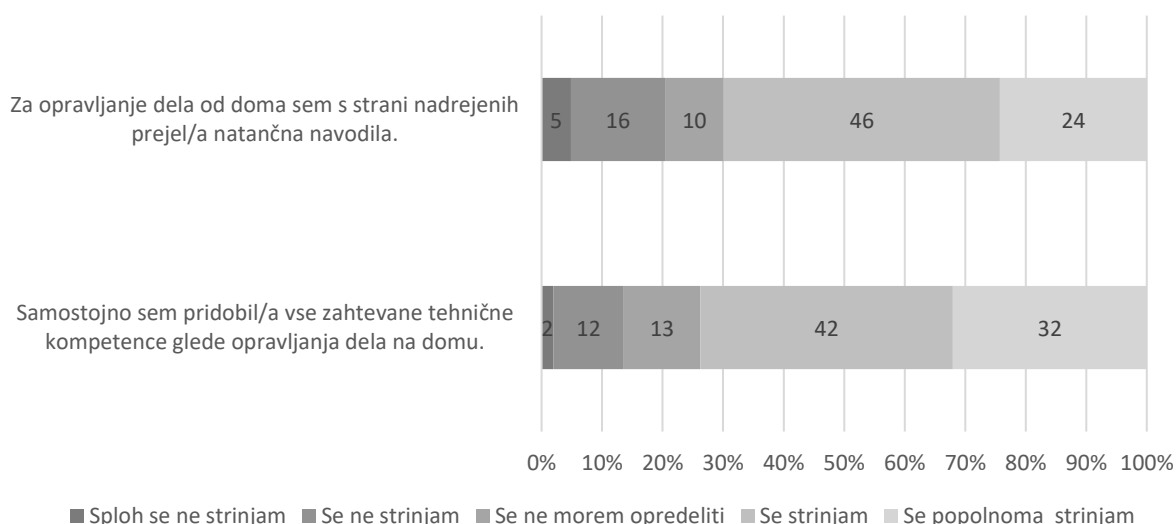


Slika 14: Obseg opravljanja dela na domu med epidemijo

V nadaljevanju bomo analizirali formalne in neformalne vidike dela od doma, pri čemer se bomo osredotočili na naslednja področja: podporo pri organiziranju dela na domu, vidik delovnega časa, sodelovanje s sodelavci in nadrejenimi ter nadzor nad delom, zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila, vidik varnosti in zdravja pri delu, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter vpliv na raven stresa in zdravje ter počutje zaposlenih. Vprašanja so bila v obliki trditev, pri katerih so morali anketiranci določiti, v kolikšni meri se strinjajo s trditvami od 1 do 5 (1 je pomenilo, da se s trditvijo sploh ne strinjajo, 5 pa da se z njo popolnoma strinjajo).

Podpora pri organiziranju dela na domu

Pri organiziranju dela na domu je zelo pomembna podpora delodajalca. Sodelujoči se v večini strinjajo (46 %) ali popolnoma strinjajo (24 %), da so s strani nadrejenih prejeli natančna navodila za opravljanje dela na domu v času epidemije (slika 15). Po drugi strani se s to trditvijo ni strinjalo 21 % zaposlenih. Predvidevamo, da bi bil delež tistih, ki se s trditvijo strinjajo še višji, če ne bi bilo izrednih okoliščin in bi delodajalci imeli več časa podati bolj natančna navodila svojim zaposlenim. Vendar lahko po drugi strani vidimo, da je bil marsikdo primoran sam pridobiti zahtevana tehnična znanja in kompetence za opravljanje dela na domu. S to trditvijo se je strinjala ali popolnoma strinjala več kot polovica sodelujočih, tj. kar 74 %. S trditvijo se ni strinjalo 12 % sodelujočih, ki so bili mnenja, da jim je pri tem delodajalec pomagal (2 % se jih s trditvijo sploh ni strinjalo).

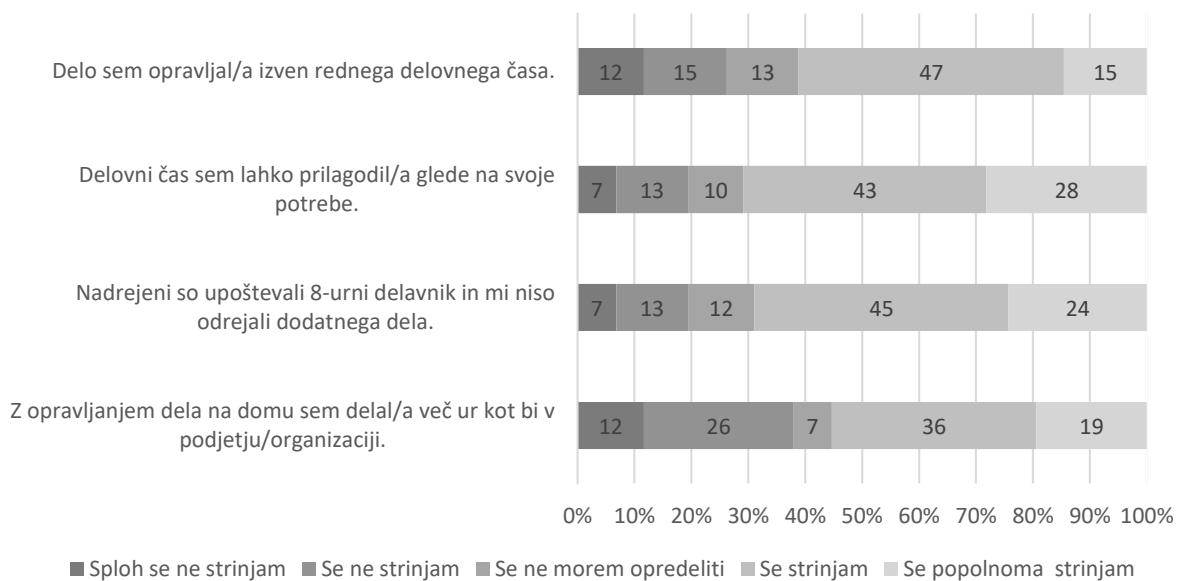


Slika 15: Podpora pri organiziranju dela na domu

Vidik delovnega časa

Anketiranci so se glede spodnjih trditev povezanih z delovnim časom popolnoma strinjali (28 %) in strinjali (43 %) pri trditvi, da so si lahko delovni čas prilagodili glede na svoje potrebe,

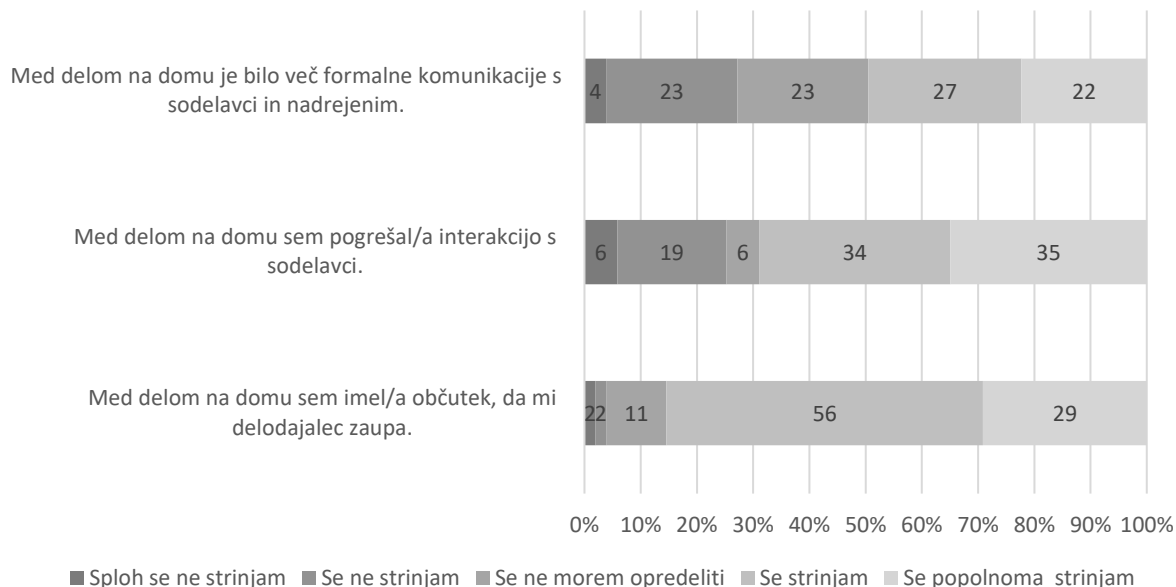
kar je tudi ena izmed glavnih prednosti opravljanja dela na domu. Podobni rezultati so se pokazali tudi pri trditvi, da so nadrejeni upoštevali 8-urni delovnik in zaposlenim niso nalagali dodatnih nalog po izteku delovnega časa. Ker gre za delo na domu, smo pridobili pričakovane rezultate, da so posamezni sodelujoči delali izven rednega delovnega časa (s trditvijo se je strinjalo 47 %, popolnoma strinjalo pa 15 %). Prav tako so posamezni zaposleni, ki so delali od doma, porabili za delo več ur kot bi v podjetju/organizaciji (s trditvijo se je popolnoma strinjala in strinjala več kot polovica anketirancev, tj. 55 %). S tem, ko so delali več ur na dan in izven rednega delovnega časa, lahko nadalje sklepamo, da so delali, kadar so jih nadrejeni oziroma ostali sodelavci potrebovali, in da so s tem bili na razpolago skozi celoten dan.



Slika 16: Čas delavnika med delom na domu

Sodelovanje s sodelavci in nadrejenimi ter nadzor nad delom

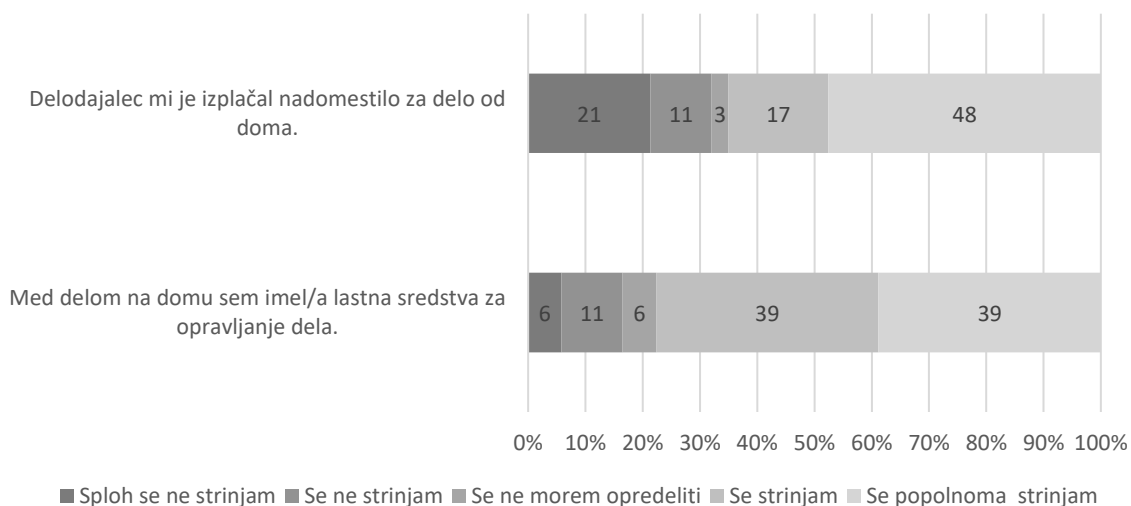
Iz slike 17 lahko vidimo, da se je s trditvijo, da jim med delom na domu delodajalec zaupa, strinjala večina sodelujočih (85 %). Sledilo je vprašanje, ki se je navezovalo na trditev, da so zaposleni med delom na domu pogrešali interakcijo s sodelavci. Kot lahko razberemo iz slike, se je s trditvijo popolnoma strinjalo 35 % sodelujočih, kar 34 % pa se jih je strinjalo do neke mere. Pomanjkanje osebnega stika lahko vodi do manj učinkovite komunikacije, saj se je ponavadi lažje dogovoriti v živo. Na drugi strani je le 6 % anketirancev izrazilo mnenje, da osebne interakcije z ostalimi sodelavci ne pogrešajo. Pri tem je zanimivo, da je komunikacija potekala predvsem formalno, saj se je s trditvijo večina anketirancev strinjala. Samo 4 % jih je bilo nasprotnega mnenja. Sklepamo lahko, da prihaja do bolj hierarhične komunikacije, ki poteka predvsem preko elektronske pošte.



Slika 17: Komunikacija med sodelavci ter zaupanje delodajalca

Zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila

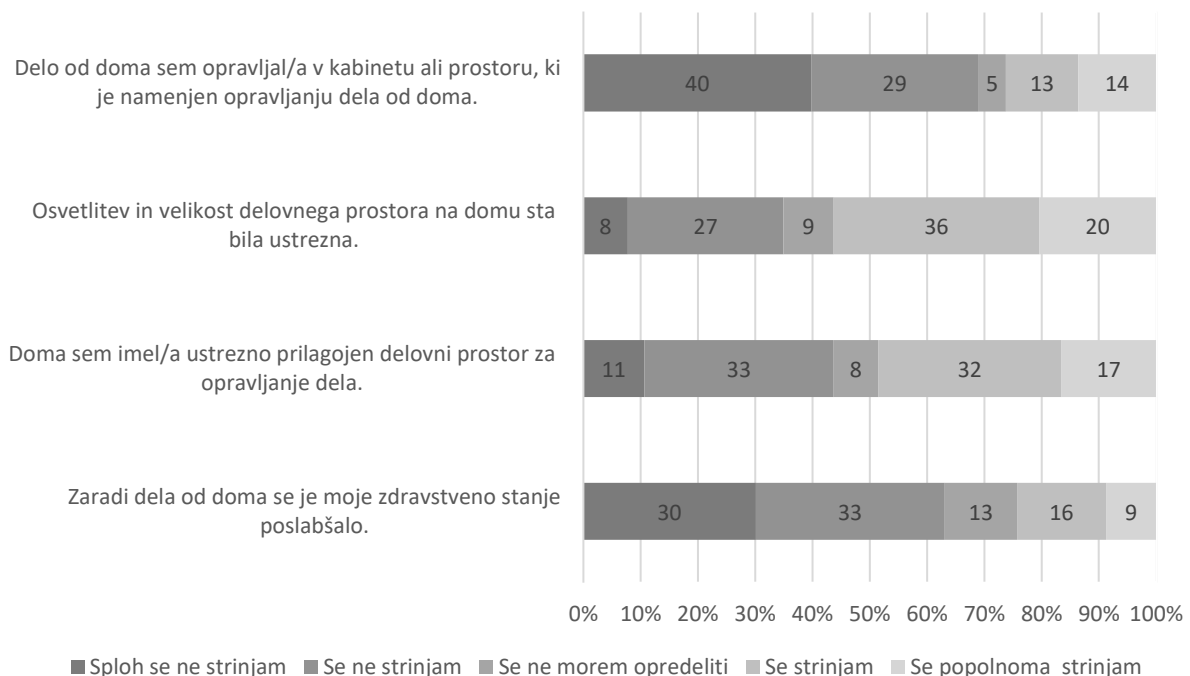
Kot je prikazano na spodnji sliki se je več kot polovica zaposlenih (65 %), strinjala, da jim je delodajalec izplačal nadomestilo za delo od doma, 32 % pa jih meni, da niso prejeli nadomestila oziroma se s trditvijo ne strinjajo. Večina zaposlenih (78 %) se je strinjalo in popolnoma strinjalo, da so pri delu na domu imeli lastna sredstva (to so računalnik ali prenosni računalnik, mobilni telefon idr.). 6 % zaposlenih se s to trditvijo ni strinjalo, kar nakazuje dejstvo, da jim je sredstva zagotovil delodajalec.



Slika 18: Zagotovitev delovnih sredstev in nadomestila

Vidik varnosti in zdravja pri delu

Da sta osvetlitev in velikost delovnega prostora na domu povsem ustrezna, se strinja več kot pol anketirancev, in sicer se jih 36 % strinja, 20 % pa se jih popolnoma strinja. S trditvijo, da so doma imeli ustrezno prilagojen delovni prostor se je strinjalo 32 % in popolnoma strinjalo 17 % anketiranih. Trditev, ki nekoliko odstopa, pa se glasi: delo od doma sem opravljal v kabinetu ali prostoru, ki je namenjen opravljanju dela od doma. Pri tem odgovoru prevladuje ocena 1 (40 %), kar pomeni, da so za opravljanje službenih obveznosti delali iz različnih prostorov (npr. kuhinja, dnevna soba, spalnica). S tem se lahko pojavi težava pri koncentraciji zaradi hrupa iz domačega okolja. Iz spodnje slike lahko še vidimo, da se sodelujoči niso strinjali s trditvijo (63 %), da se je v času opravljanja dela na domu njihovo zdravstveno stanje poslabšalo.

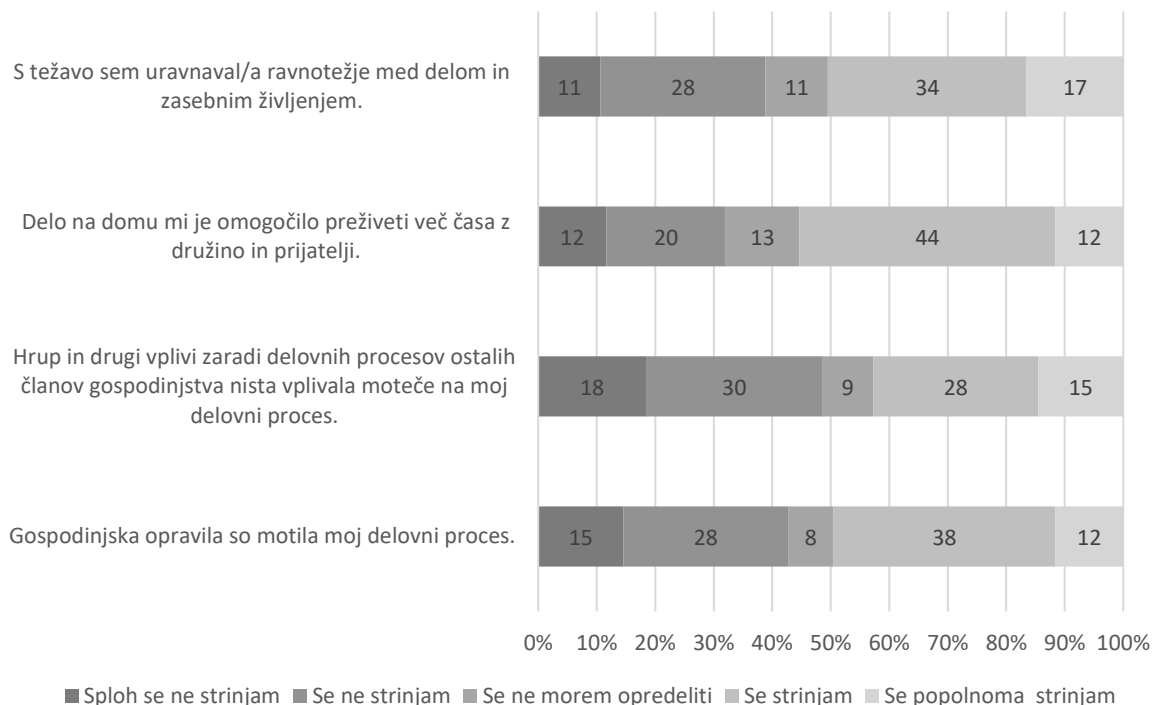


Slika 19: Vidik varnosti in zdravja pri delu

Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja

Iz spodnje slike lahko vidimo, da so bili odgovori pri trditvi, da so zaposleni s težavo uravnavali ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, predvsem pritrdilni, s trditvijo se je namreč popolnoma strinjalo 17 % anketirancev, strinjalo pa kar 34 %. Negativen vpliv se najverjetneje kaže predvsem v tem, da so imeli občutek, da morajo biti stalno razpoložljivi, dosegljivi ter s tem, da so bili skozi celoten dan razpeti med zasebnim življenjem in delom. Vidimo lahko, da sta hrup in drugi vplivi zaradi delovnih procesov ostalih članov gospodinjstva motila delovni proces zaposlenih, saj je skoraj polovica anketirancev menila, da zaznavajo motnje. Motila so jih tudi gospodinjstva opravila, saj je pri tem odgovoru kar polovica zaposlenih podala oceni 4

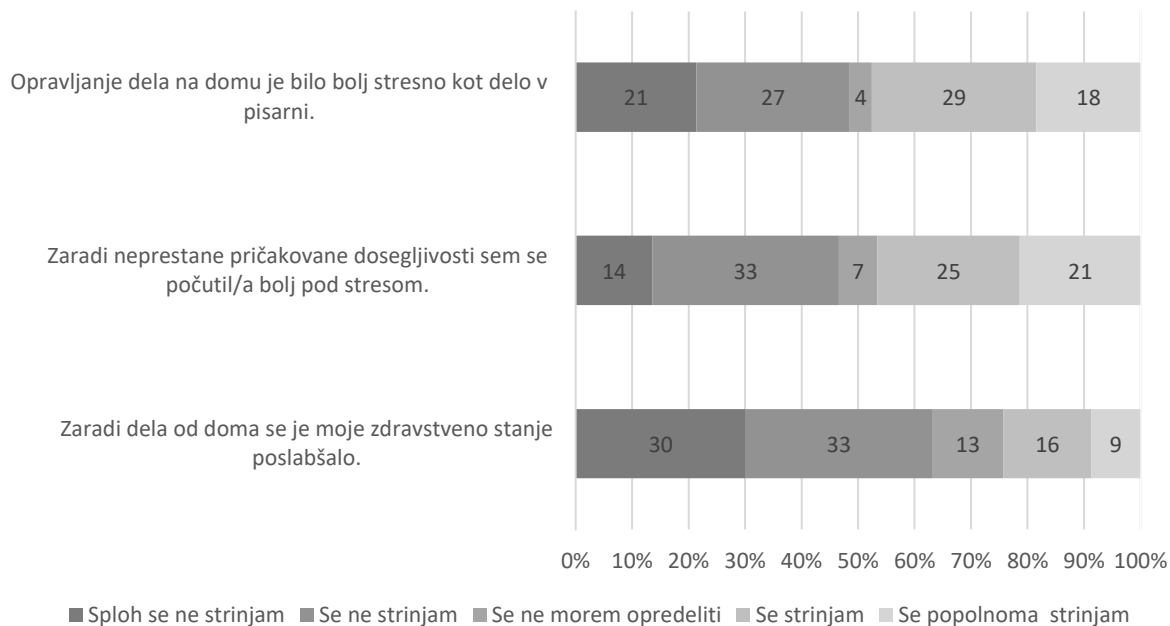
in 5 (se strinjam, se popolnoma strinjam). Po drugi strani pa jim je delo na domu omogočilo preživeti več časa z družino in prijatelji – s to trditvijo se je strinjala več kot polovica anketiranih (56 %).



Slika 20: Ravnotežje med delom in prostim časom

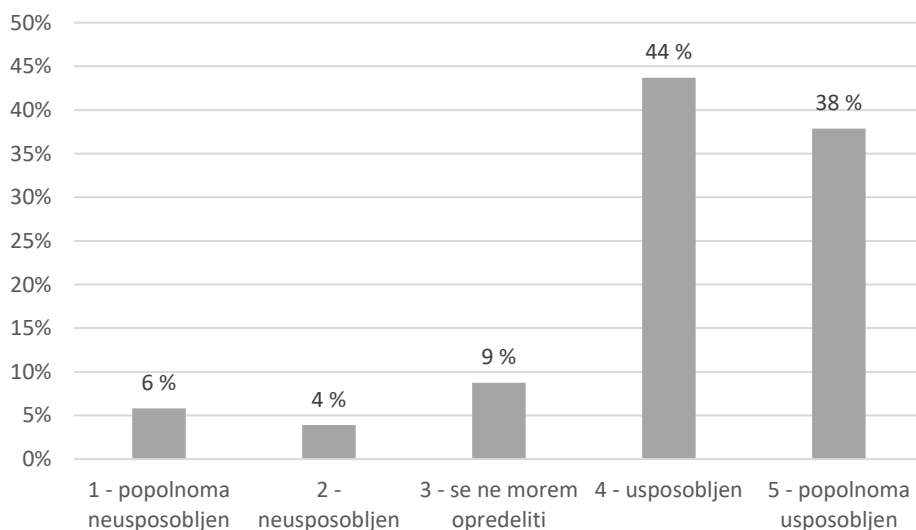
Vpliv na raven stresa in zdravje

Iz slike 21 lahko vidimo, da je pri delu od doma nižja prisotnost stresa, saj se kar 48 % anketiranih s trditvijo, da je opravljanje dela na domu bolj stresno kot delo v pisarni, ni strinjalo. Po drugi strani se jih je 18 % popolnoma strinjalo, da je delo na domu bolj stresno. Podobni rezultati se kažejo tudi pri trditvi, da so se zaradi neprestane pričakovane dosegljivosti počutili bolj pod stresom, saj se s trditvijo ni strinjalo 47 % anketirancev. Iz spodnje slike lahko še vidimo, da se sodelujoči niso strinjali (63 %), da se je v času opravljanja dela na domu njihovo zdravstveno stanje poslabšalo.



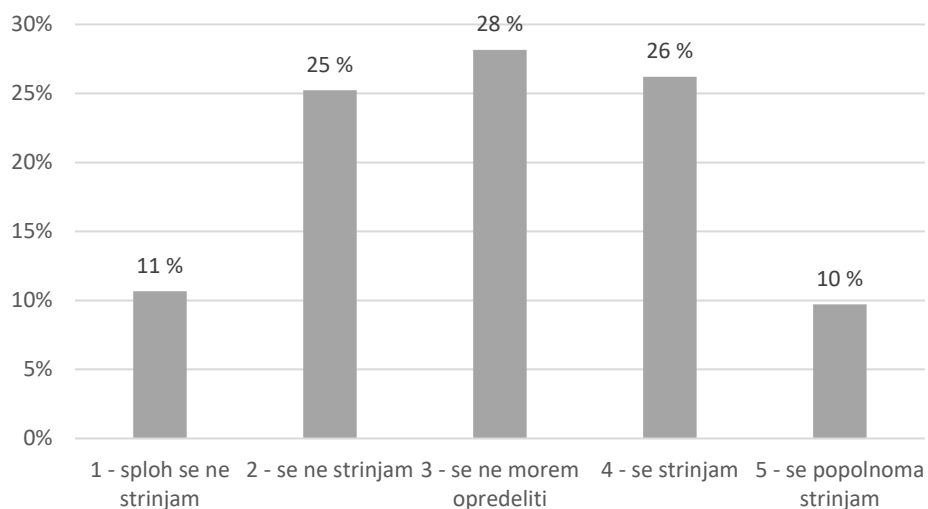
Slika 21: Vpliv na zdravje in stopnja stresa pri opravljanju dela na domu

V nadaljevanju bomo predstavili še nekaj vprašanj, ki so prav tako pomembna za obravnavano tematiko. Na podlagi odgovorov sodelujočih v anketi ugotavljamo, da je osebna usposobljenost za delo na domu ocenjena s precej dobro oceno, saj jih je kar 81 % mnenja, da so bili dobro usposobljeni za opravljanje dela doma. Na drugi strani imamo nizek delež takih (10 %), ki jih meni, da niso bili usposobljeni (slika 22).



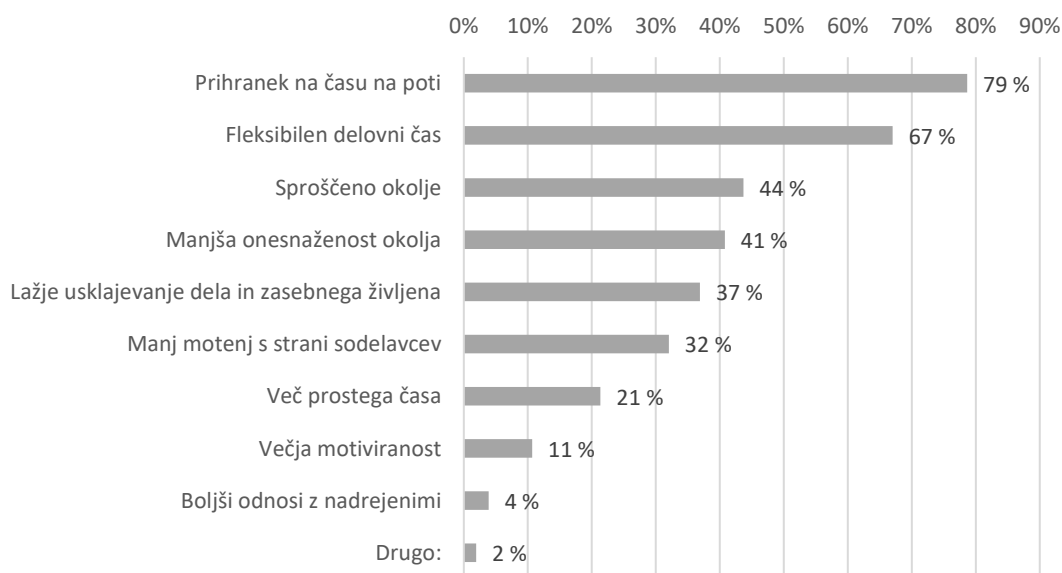
Slika 22: Ocena usposobljenosti za opravljanje dela na domu

Sledilo je vprašanje, ki se je navezovalo na to, ali sodelujoči v anketi menijo, da je bilo opravljanje dela na domu bolj učinkovito in kakovostno. Kot je prikazano na sliki 23 imamo izenačeno stanje, saj se jih je s trditvijo strinjalo 36 % in prav toliko se jih ni strinjalo. 28 % pa jih je ostalo neopredeljenih.



Slika 23: Vpliv dela na domu na večjo učinkovitost in kakovost opravljenega dela

Ker smo v teoretičnem delu zapisali tudi prednosti in slabosti dela na domu, nas je v nadaljevanju zanimalo, katere so glavne prednosti za naše sodelujoče v anketi. Iz slike 24 lahko razberemo, da anketiranci največjo prednost vidijo v tem, da se prihrani na času, ki bi ga porabili na poti (79 %), kot drugo prednost so izpostavili fleksibilen delovni čas (67 %). Zanimivo je, da jih je kot prednost najmanj izbralo večjo motiviranost (11 %) in boljše odnose z nadrejenimi (4 %). V anketi je bilo tudi nekaj takih (2 %), ki so navedli druge odgovore (menijo da se kaže prihranek na prevoznih stroških in stroških parkirnih mest, spet drugi pa ne vidijo nobene prednosti pri delu na domu).



Slika 24: Prednosti dela na domu

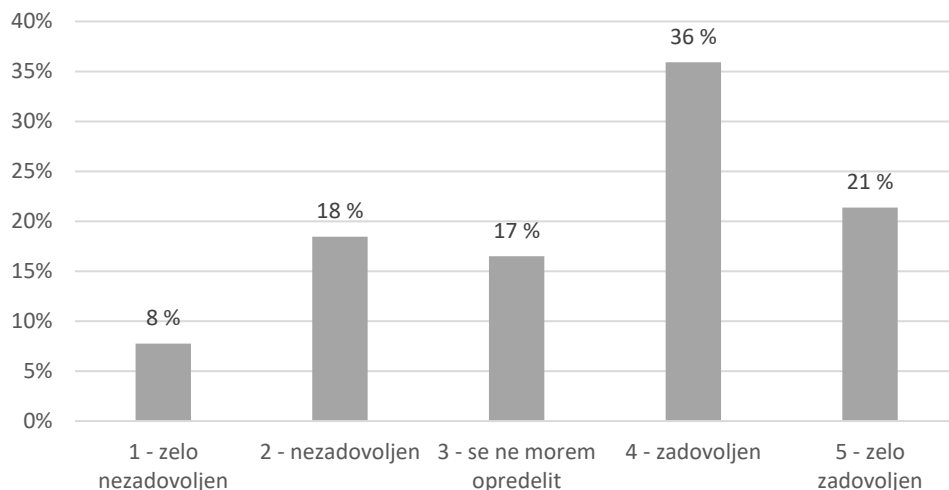
Anketirance smo tudi povprašali o slabostih opravljanja dela na domu (slika 25). Največ sodelujočih je izbralo možnost, da se počutijo izolirane, odmaknjene od sodelavcev (64 %). Pomembni slabosti sta tudi možen daljši delovnik (59 %) in stalna dosegljivost (56 %). Najmanj

se jih je strinjalo, da sta negativna vidika slaba organizacija ter pomanjkanje samokontrole (12 % pri obeh). Nekaj anketirancev (8 %) je podalo tudi lastne odgovore, kjer so kot slabost navedli, da nimajo vseh pripomočkov za opravljanje dela (skener, kopirni stroj) in neurejeno plačilo za povračilo stroškov elektrike, vode, interneta, spet drugi ne vidijo nobene slabosti in so mnenja, da je delo potekalo enako kot v prostorih delodajalca.



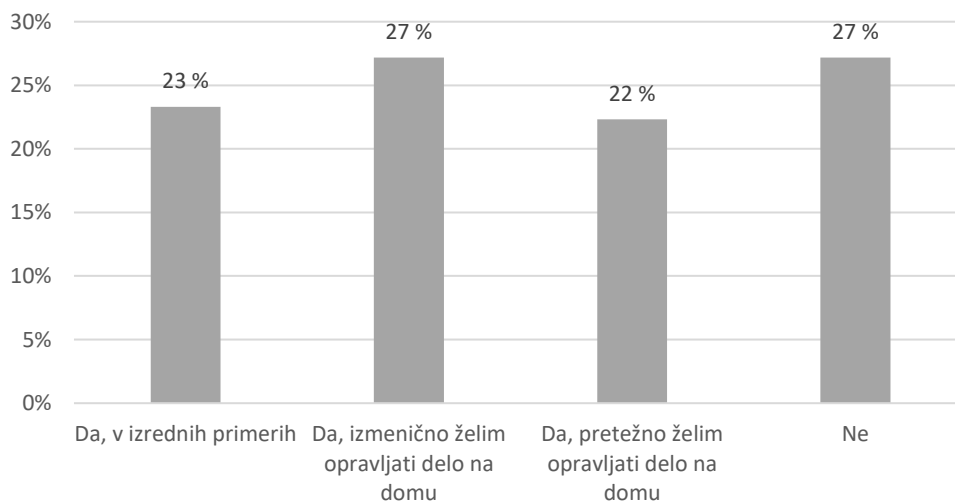
Slika 25: Slabosti dela na domu

Eurofound (2020c) podatki, kažejo na dejstvo, da je bila za marsikoga izkušnja z opravljanjem dela na domu pozitivna, saj je bilo v povprečju EU-27 več kot pol (57 %) sodelujočih v anketi zelo zadovoljnih oziroma zadovoljnih z opravljanjem dela na domu. Prav tako smo tudi mi povprašali zaposlene o zadovoljstvu z izkušnjo opravljanja dela na domu in tudi mi smo pridobili podobne rezultate. Kot je razvidno iz slike 26, je bila večina sodelujočih v anketi z delom, ki so ga opravljali na domu, zadovoljna. Izmed vseh jih je zadovoljstvo vsaj do neke točke izrazilo več kot pol (57 %), 17 % jih je ostalo neopredeljenih, le 18 % pa nezadovoljnih. Po drugi strani lahko vidimo, da jih je samo 8 % izrazilo močno nezadovoljstvo s svojo dosedanjo izkušnjo pri opravljanju dela na domu, kar je spodbudno.



Slika 26: Zadovoljstvo z izkušnjo dela na domu

Ob koncu nas je zanimalo, ali bi si zaposleni želeli tudi po epidemiji delati od doma, in kako pogosto. Iz spodnje slike lahko vidimo, da je več kot 70 % vprašanih izbralo možnost dela na domu tudi v prihodnje, če bi to bilo možno. Pri tem sta bila najbolj pogosto zastopana odgovora, da bi delali od doma izmenično (27 % vprašanih) in v izrednih primerih (23 % vprašanih). Prav tako je velik delež (22 %) podal odgovor, da bi pretežno želeli opravljati delo od doma. Iz podatkov Eurofound (2020c) smo prav tako razbrali, da si zaposleni v EU želijo po zaključeni epidemiji delati od doma, saj je v povprečju kar 65,3 % zaposlenih navedlo, da želijo vsaj občasno delati od doma, pri tem jih je v povprečju EU-27 31,1 % navedlo, da bi radi opravljali delo od doma večkrat na teden, 13,3 % pa jih je navedlo, da bi radi dnevno delali na domu.



Slika 27: Opravljanje dela na domu po epidemiji

Ugotovitve analize anketnega vprašalnika glede formalnih in neformalnih vidikov dela od doma

Ugotovili smo, da so imeli anketiranci ob prehodu na opravljanje dela na domu zaradi epidemije dobro podporo s strani nadrejenih, saj so ti podali natančna navodila, ob tem pa je bilo zelo malo anketirancev, ki so že imeli predhodne izkušnje z opravljanjem dela na domu, zato je morala večina sodelujočih precej na hitro in samostojno pridobiti potrebne tehnične kompetence.

Pri vidiku delovnega časa smo ugotovili, da imajo zaposleni, ki v času epidemije delajo na domu, nejasen delovni čas in delajo več ur na dan in izven rednega delovnega časa. To lahko razberemo tudi iz ugotovitev Širok in Laporšek (2019), da zaposleni v Sloveniji delajo v povprečju več kot 40 ur na teden.

Glede sodelovanja s sodelavci in nadrejenimi ter medsebojnega zaupanja, smo ugotovili, da imajo anketiranci dober odnos z nadrejenimi, saj so mnenja, da jim ti zaupajo. Pogrešajo pa medsebojno komunikacijo z ostalimi zaposlenimi, sploh v času epidemije, ko je bilo možno preživljanje časa le z bližnjimi.

Velika večina anketirancev je prejela nadomestilo za opravljanje dela na domu v času izrednih razmer. Po drugi strani so skoraj vsi zaposleni uporabljali svoja delovna sredstva. Tudi podatki s strani raziskave Eurofounda (2020c), kažejo na to, da so zaposleni uporabljali svoja sredstva, saj so bili nezadovoljni z zagotovitvijo potrebnih sredstev s strani delodajalca za opravljanje dela na domu.

Glede vidika varstva in zdravja pri opravljanju dela na domu smo ugotovili, da so zaposleni imeli ustrezne pogoje za opravljanje dela na domu, kljub temu, da jih večina poroča, da pri delu niso imeli ustreznega ločenega prostora oziroma kabineta.

Delo od doma ima lahko za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja tako pozitivne kot negativne posledice. Pri našem vzorcu se je tako pokazal bolj negativen vpliv na zasebno življenje. To se lahko poveže s tem, da je delo od doma potekalo v celotnem obsegu in s specifično situacijo, kjer so bili sodelujoči zaradi vladnih ukrepov za zajezitev širjenja virusa primorani večino časa preživeti s člani svojega gospodinjstva. Sploh zato, ker smo ugotovili, da jih je večina delala v skupnih prostorih, kjer so se šolali tudi otroci. Ugotovili smo, da so zaposleni težko usklajevali poklicno in zasebno življenje, vendar so po drugi strani, kljub motnjam, ki jih je bilo v času opravljanja dela veliko, lahko preživeli več časa z bližnjimi. Če pogledamo raziskavo od Širok in Laporšek (2019) lahko ugotovimo, da je pred epidemijo delo na domu omogočalo boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem kot pa med epidemijo.

Na podlagi podatkov smo še ugotovili, da velik delež zaposlenih, ki so delali od doma, ni bil pod stresom zaradi takšnih in drugačnih motenj ter da se pri večini sodelujočih njihovo zdravstveno stanje ni poslabšalo.

4.3.3 Preverjanje hipotez

V uvodu magistrske naloge smo postavili hipoteze v povezavi z opravljanjem dela na domu v času epidemije covid-19, katere bomo v nadaljevanju preverili. Sklepali smo, da je delo od doma v času epidemije potekalo nekoliko drugače kot bi sicer, zato nas je zanimalo kako so bili posamezniki pripravljeni oziroma usposobljeni za opravljanje dela na domu, kako so posamezniki usklajevali poklicno in zasebno življenje in ali je to pri zaposlenih povzročalo stres, glede na to, da so zaradi ukrepov socialnega distanciranja ostali doma tudi otroci, ter kako je to vplivalo na časovni okvir opravljanja dela.

Preverjanje hipoteze 1

H1: Starejši zaposleni imajo statistično značilno nižjo stopnjo usposobljenosti za opravljanje dela od doma kot zaposleni iz srednje in mlajše starostne skupine.

Pri hipotezi H1 smo upoštevali podatke, ki smo jih pridobili na podlagi odgovorov na vprašanje »Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu? Prosim, da označite stopnjo strinjanja.« Sodelujoči so na postavljeno trditev odgovarjali na lestvici od 1 (popolnoma neusposobljen) do 5 (popolnoma usposobljen).

Pred preverjanjem veljavnosti hipoteze smo preverili normalnost porazdelitve podatkov, za kar smo uporabili Kolmogorov-Smirnov test in Shapiro-Wilk test. Oba testa primerjata podatke v vzorcu s setom podatkov z normalno porazdelitvijo z enakim povprečjem in standardnim odklonom. Če je rezultat testa statistično neznačilen ($p > 0,05$), se porazdelitev vzorca statistično značilno ne razlikuje od normalne porazdelitve (tj. podatki so normalno porazdeljeni). Če pa je rezultat testa statistično značilen ($p < 0,05$), porazdelitev podatkov v vzorcu ni normalno porazdeljena (Field 2009). Rezultati obeh testov so prikazani v preglednici 1.

Preglednica 1: Normalnost porazdelitve podatkov

	Starost	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistika	df	p	Statistika	df	p
Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu?	Od 15 do 29 let	0,319	6	0,056	0,683	6	0,004
	Od 30 do 49 let	0,294	89	0,000	0,769	89	0,000
	50 let in več	0,375	8	0,001	0,732	8	0,005

a. Lilliefors Significance Correction

Pri obeh testih normalnosti porazdelitve so rezultati statistično značilni ($p < 0,05$), zato zavrnilo ničelno domnevo in sprejmemo sklep, da podatki v vzorcu niso normalno porazdeljeni. Glede na ugotovitve iz zgornje preglednice, se odločimo, da bomo za preverjanje hipoteze H1 uporabili neparametrični Kruskal-Wallis test. Rezultate Kruskal-Wallis testa prikazujemo v preglednici 2.

Preglednica 2: Pregled opisnih statistik in Kruskal-Wallis test za preverjanje H1

	Povprečje			Kruskal-Wallis H	Statistična značilnost
	Od 15 do 29 let	Od 30 do 49 let	50 let in več		
Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu?	4,5	4,01	4	1,631	0,442

Iz zgornje preglednice lahko razberemo, da so sodelujoči iz mlajše in srednje starostne skupine v povprečju sicer bolj usposobljeni za opravljanje dela na domu v primerjavi s starejšimi zaposlenimi, vendar test ni pokazal obstoja statistično značilnih razlik med starostnimi skupinami ($p > 0,05$). Iz navedenega lahko sklepamo, da starejši zaposleni ne beležijo statistično značilne nižje stopnje usposobljenosti za opravljanje dela od doma v primerjavi z zaposlenimi iz srednje in mlajše starostne skupine in tako hipotezo H1 zavrnilo.

Preverjanje hipoteze 2

H2: Nizko izobraženi zaposleni imajo statistično značilno nižjo stopnjo usposobljenosti za opravljanje dela od doma kot zaposleni s srednjo ali visoko izobrazbo.

Pri hipotezi H2 smo ponovno uporabili podatke, ki smo jih pridobili z odgovori na vprašanje »Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu? Prosim, da označite stopnjo strinjanja.« Kot smo že navedli zgoraj, so anketiranci podajali odgovore na lestvici od 1 (popolnoma neusposobljen) do 5 (popolnoma usposobljen). Za preverjanje hipoteze H2 smo

ponovno najprej preverili normalnost porazdelitve podatkov s Kolmogorov-Smirnovim testom in Shapiro-Wilk testom. Iz rezultatov v preglednici 3 izhaja, da so rezultati testov statistično značilni in da vrednosti spremenljivk niso normalno porazdeljene, zato pri preverjanju hipoteze H2 ponovno uporabimo neparametrični Kruskal-Wallis test.

Preglednica 3: Normalnost porazdelitve podatkov

	Izobrazba*	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistika	df	p	Statistika	df	p
Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu?	Srednja izobrazba	0,310	21	0,000	0,793	21	0,001
	Visoka izobrazba	0,301	81	0,000	0,762	21	0,000

* Nižja stopnja izobrazbe je bila izpuščena, saj ima samo en anketiranec nizko stopnjo izobrazbe

a. Lilliefors Significance Correction

Rezultati Kruskal-Wallis testa so prikazani v spodnji preglednici. Rezultati testa so statistično neznačilni ($p > 0,05$), na podlagi česar sklepamo, da nizko izobraženi zaposleni ne beležijo statistično nižje stopnje usposobljenosti za opravljanje dela od doma kot zaposleni s srednjo in visoko izobrazbo in tako hipotezo H2 zavrnamo (pri stopnji značilnosti $p > 0,05$). Res pa je, da je v anketi sodeloval samo en zaposlen, ki je opravljal delo od doma in je imel nizko stopnjo izobrazbe, zato je sklepanje o razlikah oteženo.

Preglednica 4: Pregled opisnih statistik in Kruskal-Wallis test za preverjanje H2

	Povprečje			Kruskal-Wallis H	Statistična značilnost
	Nizka izobrazba	Srednja izobrazba	Visoka izobrazba		
Ocenite, v kolikšni meri ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu?	5,00	4,00	4,04	1,442	0,486

Preverjanje hipoteze 3

H3: Ženske beležijo statistično značilno nižjo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ob delu od doma v času epidemije covid-19 kot moški.

Pri hipotezi H3 smo upoštevali podatke, ki smo jih pridobili z odgovori na vprašanje »Izpolnite spodnje trditve povezane z zasebnim življenjem in opravljanjem dela na domu. Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.« Ena izmed trditev, ki jo bomo v nadaljevanju upoštevali, se je glasila »S težavo sem uravnaval/a ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.« Anketirani so na postavljeno vprašanje odgovarjali na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam).

Najprej smo za preverjanje hipoteze H3 preverili normalnost porazdelitve podatkov. Tudi v tem primeru smo uporabili Kolmogorov-Smirnov test in Shapiro-Wilk test. Rezultati so prikazani v preglednici 5. Rezultati testov so ponovno statistično značilni, na podlagi česar sklepamo, da podatki niso normalno porazdeljeni in za nadaljnjo preverjanje hipoteze uporabimo neparametrični Mann-Whitney U test.

Preglednica 5: Normalnost porazdelitve podatkov

	Spol	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistika	df	p	Statistika	df	p
S težavo sem uravnaval/a ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.	Ženski	0,256	80	0,000	0,875	80	0,000
	Moški	0,307	23	0,000	0,850	23	0,003

a. Lilliefors Significance Correction

Glede na to, da se trditev glasi »S težavo sem uravnaval/a ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.« velja, da višja kot je povprečna ocena, slabše je strinjanje s trditvijo in nižja kot je povprečna ocena, večje je strinjanje s trditvijo. Iz preglednice 4 je razvidno, da višjo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ob delu od doma v času epidemije covid-19 beležijo vprašani moški. Vendar rezultati Mann-Whitney U testa kažejo, da razlike niso statistično značilne pri stopnji značilnosti $p < 0,05$ ($p = 0,097$), kar pomeni, da ženske ne beležijo statistično nižje stopnje usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ob delu na domu v času epidemije covid-19 v primerjavi z moškimi. Hipotezo H3 zato zavrnamo.

Preglednica 6: Pregled opisnih statistik in Mann-Whitney U test za preverjanje H3

	Povprečje		z-statistika	Statistična značilnost
	Ženske	Moški		
S težavo sem uravnaval/a ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.	3,29	2,78	-1,657	0,097

Preverjanje hipoteze 4

H4: Ženske beležijo statistično značilno višjo raven stresa pri opravljanju dela od doma v času epidemije covid-19 kot moški.

Pri četrti hipotezi smo upoštevali odgovore na vprašanje »Izpolnite spodnje trditve povezane z epidemijo in opravljanjem dela na domu. Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.« Ena izmed trditev, ki jo bomo upoštevali se je glasila »Opravljanje dela na domu je bilo bolj stresno kot delo v pisarni.« Anketirani so na postavljeno vprašanje odgovarjali na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam). Tudi za hipotezo H4 smo preverili normalnost porazdelitve podatkov. Tudi v tem primeru smo uporabili Kolmogorov-Smirnov test in

Shapiro-Wilk test (preglednica 7), pri čemer rezultati obeh testov kažejo, da podatki niso normalno porazdeljeni. Za preverjanje hipoteze H4 bomo tudi v tem primeru uporabili neparametrični Mann-Whitney U test.

Preglednica 7: Normalnost porazdelitve podatkov

	Spol	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistika	df	p	Statistika	df	p
Opravljanje dela na domu je bilo bolj stresno kot delo v pisarni.	Ženski	0,273	80	0,000	0,853	80	0,000
	Moški	0,327	23	0,000	0,687	23	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

Iz preglednice 8 je razvidno, da v povprečju večjo raven stresa beležijo ženske, pri čemer so razlike med obema spoloma statistično značilne ($p < 0,05$). Na podlagi tega torej lahko sklepamo, da ženske beležijo statistično značilno višjo raven stresa pri opravljanju dela od doma v času epidemije covid-19 v primerjavi z moškimi, zato hipotezo H4 potrdimo.

Preglednica 8: Pregled opisnih statistik in Mann-Whitney U test za preverjanje H4

	Povprečje		z-statistika	Statistična značilnost
	Ženske	Moški		
Opravljanje dela na domu je bilo bolj stresno kot delo v pisarni	3,28	1,87	-3,951	0,000

Preverjanje hipoteze 5

H5: Delo od doma preko rednega delovnega časa se je v času epidemije covid-19 povečalo.

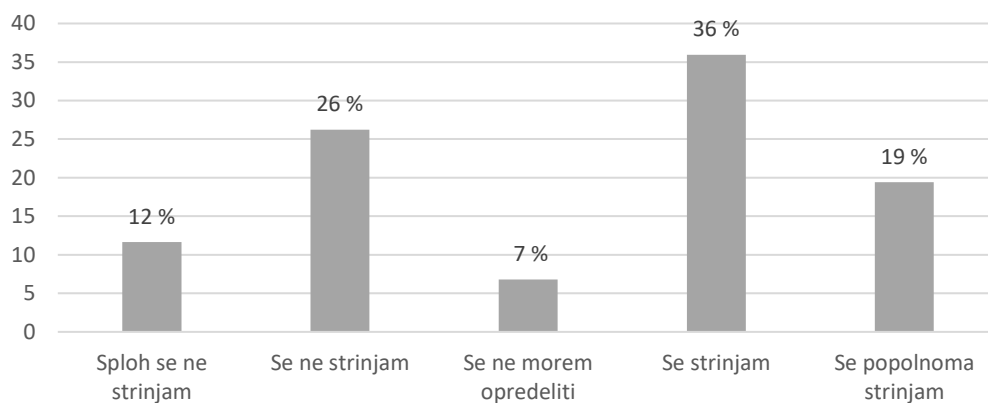
Pri preverjanju hipoteze H5 smo upoštevali podatke, pridobljene z odgovori na vprašanje »Izpolnite spodnje trditve povezane z epidemijo in opravljanjem dela na domu. Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.« Trditev se glasi »Z opravljanjem dela na domu sem delal/a več ur kot bi v podjetju/organizaciji.« Sodelujoči so na postavljeno vprašanje odgovarjali na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam). Podatke bomo prikazali opisno (preglednica 9) in grafično (slika 28) ter na ta način preverili hipotezo 5.

Preglednica 9: Pregled opisnih statistik za preverjanje H5

Trditev	N	M	SD	Min.	Maks.
Z opravljanjem dela na domu sem delal/a več ur kot bi v podjetju/organizaciji.	103	3,25	1,348	1	5

Opomba: N = število enot, M = aritmetična sredina, SD = standardni odklon, min. = minimum, maks. = maksimum

Iz spodnje slike je razvidno, da se je s trditvijo »Z opravljanjem dela na domu sem delal/a več ur kot bi v podjetju/organizaciji.« strinjalo več kot polovica vseh sodelujočih v anketi, tj. 55 %. Največ anketiranih je podalo oceno, da se strinja (36 %), da se popolnoma strinja pa 19 %. Po drugi strani je bil majhen delež tistih (12 %), ki se s trditvijo sploh ni strinjalo. Na podlagi ugotovitev lahko hipotezo H5 potrdimo.



Slika 28: Več ur opravljenega dela pri delu na domu

5 SKLEP

Delo na domu je v obdobju epidemije covid-19 izjemno pridobilo na pomenu, saj se je njegov obseg več kot podvojil. A ker je bil prehod na obliko dela od doma nenaden in nepričakovan, se je v zvezi z delom od doma odprlo več vprašanj in izzivov, hkrati pa so se pokazale tudi mnoge prednosti.

Delo na domu je zaradi epidemije covid-19 izhajalo iz drugačnega vzvoda in je zato potekalo nekoliko drugače kot običajno. To je bil tudi razlog, da smo v magistrski nalogi težko definirali tak način opravljanja dela. Kljub temu, da se delo od doma v času epidemije nekoliko razlikuje od opravljanja dela na domu v normalnih razmerah, smo pri opredelitvi dela od doma sledili opredelitvi ZDR-1.

Slovenska zakonodaja je delo na domu predvidela v posebnem zakonu že leta 1961 in ga nadalje razvila v okviru ZDR-1, s pojavom epidemije pa so prišle na plan nekatere pomanjkljivosti trenutne slovenske ureditve dela na domu, zaradi česar velja spodbujati razprave o morebitnih izboljšavah zakonske ureditve. Iz primerjalne ureditve dela na domu v državah EU lahko razberemo, da delo na domu prakticirajo predvsem na zakonski podlagi, ob tem pa prevzemajo v izvajanje dela na domu predvsem določila iz evropskega pravnega okvirja, konkretnije iz Okvirnega sporazuma o delu na daljavo (Framework agreement of telework 2002).

V empiričnem delu smo s pomočjo statističnih podatkov o delu od doma predstavili razvoj in pojavnost dela od doma v Sloveniji in v EU ter primerjali razlike v pojavnosti dela od doma pred in v času epidemije covid-19. Ugotovili smo, da je Slovenija glede pojavnosti dela na domu nad povprečjem EU, saj je leta 2019, pred epidemijo, delo od doma običajno opravljal 6,9 % zaposlenih (EU-28 5,4 %), občasno pa 11,1 % (EU-28 10,9 %). Prav tako smo ugotovili, da pogostost takega dela narašča, saj je leta 2009 običajno delalo na domu 6 % zaposlenih (EU-28 4,8 %), istega leta pa je občasno delalo na domu 6,9 % (EU-28 8,0 %). S pojavom epidemije covid-19 je število zaposlenih v EU, ki so poročali, da delajo od doma, bistveno naraslo. Iz podatkov evropske raziskave Življenje, delo in covid-19 za obdobje junij/julij 2020 (Eurofound 2020a) izhaja, da je 44,3 % zaposlenih v EU-27 poročalo, da je začelo delati od doma. Pri tem je ta delež presegal 30 % v večini držav. Največji delež zaposlenih, ki so prešli na delo od doma je bil v Belgiji, tj. 66,4 %, najnižji delež pa v Bolgariji, tj. 25,4 %.

S pomočjo anketnega vprašalnika smo v drugem delu empirične raziskave želeli predvsem preučiti formalne in neformalne vidike dela od doma v času epidemije covid-19 v Sloveniji. Rezultati so pokazali, da so imeli anketiranci ob prehodu na opravljanje dela na domu zaradi epidemije dobro podporo s strani nadrejenih, zato so lažje prebrodili prehod na drugačen način opravljanja dela. Velika večina anketirancev je prejela nadomestilo za opravljanje dela na domu v času izrednih razmer. Po drugi strani so skoraj vsi zaposleni uporabljali svoja delovna sredstva (računalnike, prenosnike, telefone). Glede vidika varstva in zdravja pri opravljanju dela na domu smo ugotovili, da so zaposleni v večini imeli ustrezne pogoje (npr. dobra osvetlitev) za

opravljanje dela na domu, kljub temu, da jih je večina poročala, da pri delu niso imeli ustrezno ločenega prostora oziroma kabineta, kjer bi lahko delali brez motenj s strani ostalih družinskih članov, ki so bili v času epidemije prav tako prisiljeni ostati doma. Pri vidiku delovnega časa smo ugotovili, da so zaposleni delali več ur na dan in izven rednega delovnega časa, kar smo preverjali v okviru H5 (hipotezo H5 smo iz zgoraj navedenega potrdili). Glede sodelovanja s sodelavci in nadrejenimi smo ugotovili, da anketiranci pogrešajo predvsem komunikacijo z ostalimi zaposlenimi, ki je pri delu na domu predvsem formalna. Nadaljnje smo ugotovili, da so zaposleni težko usklajevali poklicno in zasebno življenje, vendar so po drugi strani, kljub motnjam, ki jih je bilo v času opravljanja dela veliko, lahko preživeli več časa z bližnjimi. Večina zaposlenih, ki je v tem obdobju delala o doma, ni bila pod stresom niti ne beleži vpliva na zdravstveno stanje.

Učinkovitost zaposlenih je predvsem odvisna od njihovega znanja ter motivacije za delo. Če imajo zaposleni te odlike, je velika verjetnost, da bodo uspešni tudi pri spremembah, ki se pojavijo pri drugačnem načinu dela – v našem primeru dela od doma. V empiričnem delu magistrske naloge smo v okviru hipotez H1 in H2 želeli preveriti, ali se subjektivno opredeljena usposobljenost za opravljanje dela od doma statistično značilno razlikuje med starostnimi in izobrazbenimi skupinami. Iz pridobljenih rezultatov smo lahko videli, da so tudi starejši zaposleni in nižje izobraženi mnenja, da so bili za opravljanje dela na domu dobro usposobljeni in pripravljeni, zato smo hipotezi zavrnili.

Poleg tega smo želeli v okviru H3 in H4 še preveriti, kako je delo od doma v času epidemije, ko so zaradi ukrepov socialnega distanciranja doma ostajali tudi otroci, vplivalo na ohranjanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter zaznavanju stresa med ženskami in moškimi. Ob delu od doma so namreč zaposleni hkrati skrbeli še za družino, gospodinjska opravila in šolanje otrok. Predvidevali smo, da je bilo to breme višje za ženske. Izkazalo se je, da ženske beležijo višjo raven stresa pri opravljanju dela od doma v času epidemije v primerjavi z moškimi, zato smo hipotezo H4 potrdili. Glede ohranjanja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem pa ni bilo vidnih razlik, zato smo hipotezo H3 zavrnili.

Kot kažejo podatki iz empirične analize, imajo zaposleni, kljub temu, da jih večina ni imela predhodnih izkušenj z opravljanjem dela na domu, pozitivno mnenje o tem, kaj bi lahko predstavljalo »novo normalnost dela«, saj so z izkušnjo dela na domu v času epidemije zadovoljni in bi v določenem obsegu ohranili opravljanje takega načina dela tudi po zaključeni epidemiji. To smo razbrali tako iz ugotovitev naše raziskave kot podatkov pridobljenih iz raziskave Eurofounda (2020a).

V Sloveniji se delo od doma še vedno razvija, kljub temu, da se je v času epidemije pomen in obseg dela na domu zelo povečal. Na tem področju je narejenih relativno malo raziskav, ki bi govorile o priljubljenosti dela na domu, pripravljenosti zaposlenih, da bi takšen način dela opravljali in želji podjetij, da bi delo na domu sploh izvajali. Ugotovitve naše raziskave imajo zato velik prispevek k stroki, saj lahko razberemo značilnosti in mnenja zaposlenih glede

opravljanja dela na domu. To pa lahko predstavlja pomembno iztočnico za nadaljnje raziskave o obsegu dela na domu v Sloveniji in EU po preklicu epidemije, saj bi lahko na podlagi tega ugotovili, ali so se delodajalci odločili ohraniti opravljanje dela na domu in dali možnost zaposlenim, da izbirajo tudi to obliko dela vsaj v določenem obsegu ali so se morali vrnili na svoja delovna mesta. Zanimivo bi bilo videti tudi rezultate raziskave, ki bi potekala na drugačnem vzorcu, dobljene rezultate pa primerjati z našimi. Problematika je izredno aktualna, a slabo raziskana, zato je odprtih veliko smeri za raziskovanje, ki nam lahko ponudijo nove poglede na obravnavano področje.

Opravljanje dela na domu je precej bolj kompleksen pojav kot se zdi na prvi pogled, saj prinaša mnogo izzivov, ob tem pa tudi veliko možnosti osebne nadgraditve kompetenc. Komunikacijske veščine, poznavanje orodij za delo na domu, organizacija in poznavanje procesov usklajevanja nam bodo v korist tudi po koncu epidemije, ko se bo življenje vrnilo v ustaljene tirnice.

LITERATURA

- Bagari, Sara. 2020. Delo na domu v luči evropskega pravnega reda in primerjalno pravni vidik. *Delodajalska praksa* 6: 6–8.
- Bagari, Sara in Katarina Kresal-Šoltes. 2020. Mednarodna, EU in primerjalnopravna raziskava dela na domu. *Delavci in delodajalci* 4: 463–483.
- Blatnik, Tilen-Jernej in Marjan Hočevar. 2020. Vrednotna naklonjenost delu na domu med prebivalci Slovenije. *Družboslovne razprave* 36 (94-95): 101–124.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts in Zhichun Jenny Ying. 2015. Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165–218. <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/130/1/165/2337855?redirectedFrom=fulltext> (5. 4. 2021).
- Böhm, Lučka. 2002. *Okvirni sporazum o delu na daljavo*. https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2018/09/OKVIRNI_SPORAZUM_O_DELU_NA_DALJAVO.pdf (4. 5. 2021).
- Buomprisco, Goiuseppe, Serafino Ricci, Roberto Perri in Simone De Sio. 2021. Health and Telework: new challenges after covid-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health* 5 (2): 1–5.
- EP. 2016. *Smart workplace: relativity of space and time*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA\(2016\)579107_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/579107/EPRS_ATA(2016)579107_EN.pdf) (8. 4. 2021).
- Eurofound. 2020a. *Living, working and covid-19 dataset*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (20. 2. 2021).
- Eurofound. 2020b. *New forms of employment: 2020 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2020c. *Teleworkability and the covid-19 crisis: a new digital divide?* <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf> (1. 5. 2021).
- Eurofound in ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.
- Eurostat. 2020. *How usual is it to work from home?* <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200424-1> (3. 4. 2021).
- Eurostat. 2021. *Databases*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (5. 5. 2021).
- Evropski ekonomsko socialni odbor. 2021. *Izzivi dela na daljavo*. <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Priporo%C4%8Dila-sd-glede-uvajanja-dela-na-domu-okt.2020.pdf> (5. 5. 2021).
- Field, Andy. 2009. *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Framework agreement of telework*. 2002. <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> (6. 5. 2021).
- Gajendran, S. Ravi in David A. Harrison. 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta analysis of psychological mediators and individual consequences.

- Journal of Applied Psychology* 92 (6): 1524–1541.
<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf> (8. 4. 2021).
- Giménez-Nadal, José Ignacio, Jose Alberto Molina in Jorge Velilla. 2018. *Telework, the timing of work, and instantaneous well-being: evidence from time use data*. Bonn: Institute of Labour Economics.
- ILO. 2020. *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of covid-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf (8. 4. 2021).
- Kanjuc-Mrčela, Aleksandra. 2020. Pregled mednarodne prakse ureditve pravice do odklopa zaposlenega od tehnoloških in elektronskih medijev po izteku delovnega časa. *Delodajalska praksa* 6: 11–12.
- Kaushik, Meenakshi in Neha Guleria. 2020. The impact of pandemic covid-19 in workplace. *European Journal of Business and Management* 12 (15): 9–18.
https://www.researchgate.net/profile/Meenakshi-Kaushik-3/publication/342011150_The_Impact_of_Pandemic_COVID_19_in_Workplace/links/5ede65e892851cf13869888b/The-Impact-of-Pandemic-COVID-19-in-Workplace.pdf (4. 5. 2021).
- Kearney in Ameriška gospodarska zbornica v Sloveniji. 2020. *Covid-19 flash survey*.
https://www.amcham.si/upload/custom/Kearney_Covid19FlashSurvey_Slovenia_October%202020%20_vS2.pdf (6. 5. 2021).
- Kilpi, Aki. 2020. *Practical factors of successful telecommuting*. Thesis, Metropolia, University of applied sciences.
- Labour relations agency. 2020. *A practical guide to working from home: covid-19 and beyond*. <https://www.lra.org.uk/sites/default/files/2020-10/A%20Practical%20Guide%20to%20Working%20from%20Home%20-%20Final%20Version%20081020.pdf> (4. 5. 2021).
- Milasi, Santo, Ignacio González-Vázquez in Enrique Fernández Macías. 2020. *Telework in the EU before and after the covid-19: where we were, where we head to*.
https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (25. 2. 2021).
- OECD. 2020a. *Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places-0e85740e/> (12. 4. 2021).
- OECD. 2020b. *Productivity gains from teleworking in the post covid-19 era: How can public policies make it happen?*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/> (25. 2. 2021).
- Savić, Dobrica. 2020. Covid-19 and work from home: digital transformation of the workforce. *Grey Journal* 16 (2): 101–104.
- Scorteganga-Kavčnik, Nina. 2020a. Organiziranje dela na domu. *Delavci in delodajalci* 2-3: 257–274.
- Scorteganga-Kavčnik, Nina. 2020b. Organiziranje dela na domu. *Revija IKS* 10: 46–52.

- Širok, Klemen in Suzana Laporšek. 2019. *Homeworking in Slovenia: serving the intended purpose?* https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2019/IB2019.pdf (27. 2. 2021).
- Tavares, Aida-Isabel. 2015. *Telework and health effects review, anda a research framework proposal.* https://mpr.aub.uni-muenchen.de/71648/1/MPRA_paper_71648.pdf (5. 5. 2021).
- Useem, Jerry. 2017. *When working from home doesn't work.* <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/11/when-working-from-home-doesnt-work/540660/> (4. 4. 2021).
- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ 14, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ 121, 140, 143 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90, 97, 99, 75/16 – UZ70A in 92/21 – UZ62a.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13, 52/16, 81/19.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 13/11, 24/12, 30/12, 75/12, 94/12, 96/13, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19 in 66/19.
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV). *Uradni list RS*, št. 40/06.
- Zakon o inšpekciji dela (ZID-1). *Uradni list RS*, št. 19/14 in 55/17.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije o delu na domu, 1996 (Konvencija MOD št. 177) (MKDD). *Uradni list RS – Mednarodne pogodbe*, št. 3/21.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS*, št. 43/11.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/06, 91/07, 76/08, 87/11, 91/13, 36/19 in 51/21.

PRILOGE

Priloga 1 Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem Monika Šukljan in v okviru magistrske naloge na Univerzi na Primorskem, Fakulteti za management Koper izvajam raziskavo na področju opravljanja dela na domu v času epidemije nove koronavirusne bolezni covid-19. Prosim, da anketo izpolnite samo tisti, ki ste v času epidemije covid-19 delo opravljali od doma. Vprašalnik je anonimen, rezultati pa bodo uporabljeni zgolj za potrebe raziskovalnega dela in bodo predstavljeni samo v agregatnih oblikah, iz katerih nikakor ne bodo razvidna stališča posameznika.

Za vaše sodelovanje se vam vnaprej lepo zahvaljujem.

Q1 - Ali ste že pred epidemijo covid-19 delali od doma?

- Da, redno.
- Da, pogosto (nekajkrat na teden).
- Da, občasno (nekajkrat na mesec).
- Ne.

IF (1) Q1 = [1, 2, 3]

Q2 - Razlogi za delo od doma pred epidemijo covid-19?

Možnih je več odgovorov.

- Zaradi narave dela (namesto v prostorih delodajalca, delo v celoti opravim doma).
- Dokončanje dela, ki ga v rednem delovnem času ne uspeš zaključiti.
- Dogovor z delodajalcem, da delo izmenično opravljam tudi od doma.
- Izredne okoliščine.
- Drugo:

Q3 - Kako pogosto ste opravljali delo od doma v času epidemije covid-19?

- Redno sem delal/a od doma .
- Delodajalec mi je omogočal občasno delo od doma (enkrat do dvakrat tedensko).
- Delodajalec mi je omogočal pretežno opravljati delo od doma (nekajkrat tedensko).
- Drugo:

Priloga 1

Q4 - Izpolnite spodnje trditve povezane s prejeto podporo ob prehodu na opravljanje dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Za opravljanje dela od doma sem s strani nadrejenih prejel/a natančna navodila.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samostojno sem pridobil/a vse zahtevane tehnične kompetence glede opravljanja dela na domu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med delom na domu sem imel/a lastna sredstva za opravljanje dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delodajalec mi je izplačal nadomestilo za delo od doma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q5 - Izpolnite spodnje trditve povezane z rednim delovnim časom in opravljanjem dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Z opravljanjem dela na domu sem delal/a več ur kot bi v podjetju/organizaciji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nadrejeni so upoštevali 8-urni delovnik in mi niso odrejali dodatnega dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovni čas sem lahko prilagodil/a glede na svoje potrebe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delo sem opravljal/a izven rednega delovnega časa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 - Izpolnite spodnje trditve povezane z zasebnim življenjem in opravljanjem dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
--	-------------------------	-------------------	------------------------------	----------------	-----------------------------

S težavo sem uravnaval/a ravnotežje med delom in zasebnim življenjem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delo na domu mi je omogočilo preživeti več časa z družino in prijatelji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gospodinjstva opravila so motila moj delovni proces.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hrup in drugi vplivi zaradi delovnih procesov ostalih članov gospodinjstva nista vplivala moteče na moj delovni proces.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 - Izpolnite spodnje trditve povezane s komunikacijo in opravljanjem dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Med delom na domu sem imel/a občutek, da mi delodajalec zaupa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med delom na domu sem pogrešal/a interakcijo s sodelavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med delom na domu je bilo več formalne komunikacije s sodelavci in nadrejenim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 - Izpolnite spodnje trditve povezane z domačim delovnim okoljem in opravljanjem dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Z opravljanjem dela na domu sem se težko v celoti osredotočila na delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doma sem imel/a ustrezno prilagojen delovni prostor za opravljanje dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osvetlitev in velikost delovnega prostora na domu sta bila ustrezna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Priloga 1

Delo od doma sem opravljal/a v kabinetu ali prostoru, ki je namenjen opravljanju dela od doma.

Q9 - Izpolnite spodnje trditve povezane z epidemijo in opravljanjem dela na domu.

Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Motivacija za delo je z opravljanjem dela na domu padla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opravljanje dela na domu je bilo bolj stresno kot delo v pisarni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi neprestane pričakovane dosegljivosti sem se počutil/a bolj pod stresom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela od doma se je moje zdravstveno stanje poslabšalo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10 - Ocenite v kolikšni meri menite, da ste bili usposobljeni za opravljanje dela na domu?

	Popolnoma neusposobljen	Neusposobljen	Se ne morem opredeliti	Usposobljen	Popolnoma usposobljen
Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11 - Ali menite, da je bilo z opravljanjem dela na domu delo opravljeno bolj učinkovito, bolj kvalitetno?

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se ne morem opredeliti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Prosimo, da označite stopnjo strinjanja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Priloga 1

Q16 - Spol:

- Ženski
- Moški

Q17 - Starost:

- Do vključno 24 let
- 25 do 29
- 30 do 39
- 40 do 49
- 50 do 59
- 60 in več let

Q18 - Najvišje dosežena formalna izobrazba:

- Osnovnošolska ali manj
- Nižja ali srednja poklicna (2- ali 3-letna)
- Srednja strokovna ali splošna
- Višje ali visokošolska
- Magisterij stroke, magisterij znanost ali doktorat

Q19 - Otroci:

- Da
- Ne

IF (2) Q19 = [1]

Q20 - Število otrok:

- 1
- 2
- 3 in več

Q21 - Tip gospodinjstva:

- Enočlansko gospodinjstvo
- S starši
- S partnerjem/zakoncem
- Z družino (s partnerjem/zakoncem in otroci)
- Z razširjeno družino (s partnerjem/zakoncem, otroci in starši oziroma partnerjevimi starši)
- Drug tip gospodinjstva:

Q22 - Vrsta zaposlitve:

- Redna zaposlitev
- Samozaposlitev
- Agencijsko delo
- Pogodbeno delo

- Študentsko delo
- Druge oblike dela:

Q23 - Velikost podjetja oziroma organizacije:

- Mikro (0-9 zaposlenih)
- Majhno (10-49 zaposlenih)
- Srednje podjetje/organizacija (50-249 zaposlenih)
- Veliko podjetje/organizacija (250+ zaposlenih)

Q24 - Sektor:

- Kmetijstvo
- Industrija (predelovalne dejavnosti, gradbeništvo, energetika)
- Tržne storitve (trgovina, promet in skladiščenje, turizem, IKT storitve, finančne in zavarovalniške storitve, poslovanje z nepremičninami, strokovne in tehnične storitve in druge poslovne storitve)
- Javne storitve (izobraževanje, zdravstvo, sodstvo, javna uprava, kulturne dejavnosti idr.)

Q25 - Vrsta dela:

- Prodaja
- Marketing
- Programiranje
- Svetovanje
- Administrativno delo
- Projektni management
- Drugo:

Prosim vas, če lahko povezavo do anketnega vprašalnika posredujete dalje tistim, ki so po vašem vedenju v času epidemije covid-19 delali od doma.

Za pomoč in vaš čas se vam iskreno zahvaljujem.