

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

DAMIJAN OMERZA

**TELEDELO IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA
TELEDELAVCEV V SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

DAMIJAN OMERZA

MENTORICA: IZR. PROF. DR. ALEKSANDRA KANJUO - MRČELA

**TELEDELO IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA
TELEDELAVCEV V SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2006

Zahvala

Zahvaljujem se potrpežljivi mentorici prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za strokovno vodstvo, ženi Lauri za prijazno vzpodbudo, Franciju za klice, Petru za optimizem in pomoč, staršem za podporo med študijem, slovenski državi za blaginjo, v kateri živim.

Posebna zahvala gre gospodu Jožetu Barbi in fotokopirnici Barba za nesebično sponzoriranje študijskih fotokopij.

Kazalo

1. UVOD.....	1
2. TELEDELO: KONCEPTUALIZACIJA, PRAVNA UREDITEV IN OBLIKE	
TELEDELA	3
2.1. Sodobna tehnologija in nove oblike dela	3
2.1.1. Definicije teledela	4
2.1.2. Razmejitev pojmov	7
2.1.2.1. Teledelo in delo na domu	7
2.1.2.2. Teledelo in e-delo.....	8
2.1.2.3. Teledelo kot elektronsko delo na daljavo	8
2.2. Vrste teledela.....	9
2.2.1. Redno ali občasno teledelo.....	9
2.2.2. Teledelo glede na lokacijo	9
2.2.2.1. Teledelo na domu	9
2.2.2.2. Telecentri (Telecentres)	10
2.2.2.3. Teledvorci (Telecottages)	10
2.2.2.4. »Pisarna v soseski«	11
2.2.2.5. Koncentrirano teledelo (Concentrative teleworking).....	11
2.2.2.6. »Offshore« teledelo.....	12
2.2.2.7. Mobilno teledelo (mobile teleworking)	12
2.2.2.8. Virtualni timi.....	12
2.3. Prednosti in slabosti teledela	13
2.4. Zakonska ureditev teledela v Sloveniji	15
2.5. Odločitev za teledelo	17
2.6. Pravni status teledelavcev v Evropi	18
3. RAZISKAVE O TELEDELU IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA TELEDELAVCEV V SLOVENIJI	20
3.1. Teledelo v Evropi in Sloveniji.....	20
3.2. Raziskave o teledelu za Slovenijo v letih 2001 in 2002.....	21
3.2.1. Raziskava RIS 2001.....	21
3.2.2. RIS 2002 in Anketa o delovni sili SURS	22
3.2.3. Raziskava RIS december 2002.....	24
3.3. Anketa »Teledelo in kadrovske agencije«	25
3.3.1. Namen ankete.....	25
3.3.2. Metodologija	26
3.3.3. Odgovori in analiza rezultatov	27
3.4. Anketa »Teledelo in podjetja«	29
3.4.1. Namen in metodologija.....	29
3.4.2. Rezultati in analiza	31
4. ZAKLJUČEK	37
5. LITERATURA.....	39
6. PRILOGE.....	45

1. UVOD

Teledelo je pojav, ki sovpada z nastankom in razvojem sodobne informacijske družbe. Zajema veliko različnih oblik dela, za katere je značilna predvsem fleksibilnost. Nujno predpostavlja elektronsko obdelavo podatkov in uporabo telekomunikacijskih sredstev. Ker so danes računalniki že skoraj osebni inventar in ker je dostop do svetovnega spleta oziroma interneta vse širši, so možnosti za teledelo vedno večje.

Nove vrste dela, ki jih zajema teledelo, so nastale zaradi potrebe po zniževanju stroškov in povečevanju produktivnosti dela z uporabo računalnikov in telekomunikacij, zaradi potrebe po enostavnem orodju za podporo delu na mreži, prav tako pa tudi zaradi povečanega števila delavcev, ki so pripravljeni raziskovati inovativne načine za doseganje poslovnih in osebnih ciljev (glej Gonçalves 1998: 1).

Klasična, tradicionalna oblika dela pomeni, da se delavec zgodaj zjutraj odpravi v podjetje, kjer je zaposlen. Pripeljati se mora v pisarno na bolj ali manj oddaljeno lokacijo, po opravljeni dnevni delovni dolžnosti pa lahko zapusti pisarno delodajalca in se odpravi oziroma odpelje nazaj domov. Prevoz na delo lahko za marsikoga pomeni pravi stres, saj je ob jutranjih konicah veliko prometnih zamaškov, tako da lahko včasih tudi prevoz krajše razdalje traja nesorazmerno dolgo. Ne samo izguba časa, temveč tudi »izguba živcev« in slaba volja so lahko posledica takega začetka dneva, da raznovrstnih prometnih nesreč niti ne omenjam. Popoldne ali zvečer ob vrnitvi domov, ko je delo končano, se zgodba ponovi. Kako produktiven bo delavec, ki je slabe volje ali ki nima kvalitetnega delovnega okolja? Se lahko produktivnost z uvedbo teledela poveča?

Kako drugače bi bilo, če zjutraj delavcu ne bi bilo treba v službo, če bi se lahko izognil omenjenim nevšečnostim tako, da bi ostal kar doma, kjer bi opravil svoje delo, katerega ponavadi opravlja v pisarni v podjetju. Ne bi bilo več nujnega prevoza v službo, ne bi bilo več čakanja in izgubljanja časa v prometnih zamaških ob konicah, delavec pa bi s pomočjo delodajalca razporedil čas za opravljanje delovnih nalog. Ali je to izvedljivo in ali je to smotrno? Izvedljivo je seveda samo v primerih, ko delavec

opravlja vrsto dela, ki ga je možno nadomestiti z delom na računalniku od doma. Telefoni, mobilni telefoni in telefaksi ter internet so telekomunikacijska sredstva, s katerimi premagujemo razdalje, da smo lahko v stiku z delodajalcem ali naročnikom, kot tudi s sodelavci.

Glede na izredno hiter razvoj informacijske družbe se nenehno pojavljajo nove možnosti za fleksibilizacijo dela. Delavec oziroma teledelavec lahko sam razpolaga z delovnim časom, skrbi za lastno motivacijo in pravočasno realizacijo rezultatov dela. Seveda je s tem novodobnim pojavom povezanih veliko vprašanj, ki zadevajo razmerje delodajalec - delavec. Ali teledelo prinaša večje prednosti in ugodnosti delavcu ali delodajalcu? Kakšne so pasti in slabosti teledela? Ali je tak način dela že uveljavljen oziroma ali se uveljavlja? Kako so urejena razmerja med delodajalcem in teledelavcem? Kdo določa pogoje dela in kdo varuje eno in drugo stran? Ali za teledelo obstaja ustrezna zakonodaja? Ali v Sloveniji obstajajo možnosti za teledelo in kako kaže v prihodnosti? Skratka, s teledelom, ki je zaradi različnih novih vrst dela še vedno neenotno opredeljen pojem, je povezanih veliko vprašanj.

V svojem diplomskem delu sem se želel osredotočiti, kot pove že sam naslov diplomske naloge, na pojav teledela in na slovenske raziskave o teledelu. V prvem poglavju torej na kratko predstavljam pojav teledela, opisujem težave glede enotne definicije, različne oblike teledela glede na čas in na lokacijo, glavne prednosti in slabosti teledela tako za delavca kot tudi za delodajalca, prav tako pa se bom dotaknil slovenske zakonodaje v zvezi s teledelom. V drugem poglavju pa predstavljam glavne poudarke najpomembnejših raziskav o teledelu v Sloveniji za leto 2001 in 2002, ki temeljijo predvsem na raziskavah o rabi interneta v Sloveniji. Središče diplomske naloge sta dve anketi o teledelu, ki sem ju izvedel v letu 2003 v izbranih kadrovskih agencijah in v letu 2004 z anketiranjem izbranih podjetij. Z analizo dostopnega gradiva in na osnovi lastnega empiričnega dela želim odgovoriti na vprašanje te diplomske naloge, kakšne so možnosti zaposlovanja teledelavcev v Sloveniji. Cilj diplomske naloge je raziskati področje teledela in ugotoviti, ali se je v Sloveniji možno zaposliti kot teledelavec. Moja hipoteza je, da je v Sloveniji možno najti zaposlitev kot teledelavec. Na kratko bom predstavil tudi podatke o zaposlovanju teledelavcev v nekaterih državah Evropske unije in se vprašal ali

Slovenija sledi trendom Evropske unije glede teledela ali mogoče zaostajamo na tem področju?

2. TELEDELO: KONCEPTUALIZACIJA, PRAVNA UREDITEV IN OBLIKE TELEDELA

2.1. Sodobna tehnologija in nove oblike dela

Proti koncu 20. stoletja so se z razvojem informacijske družbe pojavile nove oblike dela, ki so temeljile na uporabi elektronskih medijev. Le-ti so zaradi elektronske komunikacije omogočali premagovati razdalje, tako da je človek lahko opravljal delo na računalniku praktično povsod, kjer se je nahajal. V uporabo so začeli prihajati pojmi, ki so različno opisovali te nove oblike dela. To so na primer izrazi: teledelo, delo na daljavo, delo na domu, e-delo. Ti pojmi, ki so se razvili kot posledica uvajanja sodobnih tehnologij v vsakdanjem življenju, imajo več pomenov, vsi skupaj pa se prepletajo in tvorijo celoto, ki predstavlja in opisuje prožno oziroma fleksibilno delo, ki je prilagodljivo glede na čas (delovni čas), lokacijo in obliko dela. Ljudje v preteklosti tako prilagodljivega dela niso poznali, saj so bili predvsem zaradi komunikacijskih, transportnih in tehnoloških ovir omejeni na lokacijo delodajalca in tako tudi na določen delovni čas.

Pojem teledela je z izrazom »telecommuting« v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja uvedel Američan Jack Nilles, ki je prvi opravil sistematično analizo prednosti in slabosti teledela in jo skupaj s soavtorji (Carlson, Gray in Hanneman) objavil leta 1976. V Ameriki je bil pojem teledela zelo povezan s problematiko prevoza na delo, posebej v mestih s problemi prometnih zamaškov, zato je prevladal in se v uporabi vse do danes obdržal predvsem pojem »telecommuting«. V Evropi je prevladal pojem »telework«, saj so se z razvojem tehnologije pojavile nove vrste dela, ki jih ne bi mogli vključiti v definicijo dela na daljavo, ki je osredotočeno predvsem na krčenje prevoza na delo. Definicija teledela kot »telecommuting« bi lahko izključila velik del ljudi, ki dejansko delajo na daljavo od doma (Huws v Jackson in van der Wielen 1998: 22-23). Namen delodajalcev in delavcev je bil znižanje stroškov prevoza na

delo, boljši izkoristek delovnega časa v podjetju in enostavnejša organizacija dela. Informacijsko-komunikacijska tehnologija je omogočila podjetjem, da so bila s svojimi delavci v stiku, tudi če so delo opravljali doma. Delavci torej niso bili več vezani na delovne prostore delodajalca, ker so lahko delo opravljali v drugih prostorih bližje domu ali doma. Edini pogoj za tako delo na domu je bila uporaba računalnika ter za tisti čas sodobnih poti komuniciranja. Bistvenega pomena za novo obliko dela, ki ga predstavlja teledelo, je torej delo, ki se ne opravlja na lokaciji delodajalčevih prostorov, ampak kje drugje, praviloma doma, in da se pri izvajanju tega dela nujno uporablja računalnik, rezultati dela pa se delodajalcu posredujejo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Kot sem že omenil, se za označevanje takšnega novega načina dela uporablja več izrazov, kot npr. teledelo, delo na daljavo, delo na domu, elektronsko delo ali e-delo. Ker imajo ti pojmi vendarle svoj specifični pomen, jih je potrebno razlikovati, saj se med seboj deloma prepletajo, zato zlahka pride do napačnega razumevanja. V nadaljevanju bom predstavil bistvene razlike med posameznimi pojmi.

2.1.1. Definicije teledela

Beseda »telework« pomeni v izvorniku delo na daljavo, slovenski prevod teledelo pa za oznako takega načina dela ni najbolj ustrezen. V besedi teledelo je namreč preveden le drugi del besede: -delo, -delavec, besedica »tele«, ki v izvorniku izraža delo na daljavo, pa ni prevedena. Tako lahko pride do napačnega razumevanja, saj beseda teledelo v Slovenskem pravopisu (2001) pomeni »delo na televiziji«, teledelavec pa »televizijski delavec«, torej je prvi del besede tvorjen iz besede televizija. Slovenski prevod teledelo naj bi označil način dela, ko delavec opravlja delo na neki drugi lokaciji ne v delodajalčevih prostorih, pri tem pa uporablja elektronske medije oziroma računalnik. Teledelo je torej nujno delo na daljavo, kar pomeni, da se delo opravlja s sredstvi za premagovanje razdalj; to so elektronski mediji (Belšak 2004: 39).

Trenutno je v uporabi veliko definicij, ki predvsem opisujejo pojav teledela. Vsaka definicija poudarja en element bolj kot drugega. Mednarodna organizacija dela¹ (ILO) tako opredeljuje teledelo kot obliko dela, pri kateri se delovne naloge izvajajo zunaj lokacije centralne pisarne ali proizvodnje. Nova tehnologija namreč omogoča in zmanjšuje razdalje med sodelavci z vzpostavitvijo in podporo komunikacije (glej Butani 2003: 7).

Sindikati (TUC)² in delodajalska združenja (CBI, CEEP UK)³ Velike Britanije so uskladila svoje razumevanje teledela in ga definirajo kot obliko organizacije dela ali samega izvajanja del z uporabo informacijske tehnologije. V kontekstu sklepanja delovnih razmerij se delo, ki bi se lahko izvajalo na lokaciji delodajalca, pogosto izvaja zunaj lokacije delodajalca.

Evropski statistični urad (Eurostat, 2001) opisuje teledelo kot pojav, ko plačani delavci oziroma zaposleni, od katerih se pričakuje, da bodo delali na običajnih delodajalčevih lokacijah, pričnejo deloma ali v celoti opravljati svoje delo zunaj teh prostorov, praviloma od doma, prav tako pa je za to delo še značilna uporaba informacijsko - komunikacijske tehnologije. Gre torej za način dela. Splošna delovna definicija projekta ECaTT⁴ opredeljuje teledelo kot delo na računalniku, ki poteka doma oziroma zunaj običajne lokacije delodajalca ali tudi kot kombinacija obeh lokacij.

Na spletnem iskalniku Google⁵ je moč najti štiri definicije teledela (define: telework). Teledelo opisuje na splošno alternativne pisarniške ureditve, kot so 'telecommuting', 'hoteling' in virtualna pisarna. Teledelo je storitveni koncept, ki z enakim poslovnim orodjem doma ali v službi delavcem omogoča produktivno in učinkovito izvajanje nalog. Teledelo je situacija, v kateri delavec opravlja pisarniško delo na domu ali v zbirnem centru in opravljeno delo z računalnikom ali po telekomunikacijskem kanalu prenaša v svojo pisarno. Teledelo (v ZDA znano tudi kot Telecommuting in e-Work) je delo, ki se v nasprotju s klasičnim delom opravlja na daljavo s pomočjo sodobnih

¹ Mednarodna organizacija dela - specializirana agencija Združenih narodov, ki si prizadeva za socialno pravičnost in mednarodno priznanje človekovih in delavskih pravic. Ustanovljena je bila leta 1919 in je še edina večja preživela stvaritev Versajske pogodbe, ki je ustanovila Društvo narodov in je leta 1946 postala prva specializirana agencija Združenih narodov. ILO oblikuje mednarodne delavske standarde v obliki konvencij.

² Trades Union Congress - nacionalno združenje sindikatov, ki predstavlja veliko večino organiziranih delavcev.

³ Confederation of British Industry - vodilno združenje delodajalcev britanske industrije. CEEP UK je delodajalsko združenje ki predstavlja delodajalce javnega sektorja.

⁴ ECaTT (*Electronic Commerce and Telework Trends in Europe*) - osrednji raziskovalni projekt teledela v EU.

⁵ Google - popularen in nekaterih ocenah trenutno najbolj zmogljiv spletni iskalnik (search engine), ki omogoča iskanje po raznovrstnih spletnih vsebinah. Nahaja se na spletnem naslovu <http://www.google.com>

omrežnih povezav, npr. interneta. Teledelo kot oblika dela se že od začetka 21. stoletja širi tako v obsegu kot tudi v pomembnosti. Teledelo je omogočilo »offshore outsourcing«⁶.

Statistični urad republike Slovenije⁷ (glej Svetin, 2003) opredeljuje teledelo kot delo, ki ga delavec (teledelavec) opravlja doma, v stanovanju. Če to delo opravlja vsaj 8 ur tedensko, gre za redno teledelo. Če pa to delo opravlja do 7 ur tedensko, potem gre za dopolnilno teledelo. Teledelavci so osebe, ki običajno ali včasih svojo osnovno dejavnost opravljajo doma, v stanovanju, pri čemer uporabljajo osebni računalnik in mobilni telefon, fiksni telefon ali telefaks.

V svoji definiciji je teledelo obširno opisala Huws (v Stredwick in Ellis, 1998: 92-93), in sicer kot delo, ki ga je delavec opravljal za svojega delodajalca vsaj 10 dni oziroma enakovredno število ur v štirih tednih in zadostuje naslednjim pogojem:

- da je bilo vsaj 50% tega dela opravljenega doma,
- da ima neposredno pogodbo z delodajalcem, ki mu lahko ali pa ne podeli status zaposlenega,
- da uporablja telekomunikacijske naprave in računalnik za opravljanje svojega dela,
- da ne bi mogel delati na daljavo brez uporabe te tehnologije.

Po mnenju avtorjev Jacksona in van der Wielna bi se moral izraz teledelo uporabljati v razmerju do specifičnega analitičnega namena. Teledelo namreč ne pomeni vsebin dela, ampak delovno situacijo znotraj organizacijskega in tehnološkega konteksta. Tako se pojem teledela uporablja za vse vrste dela, za katere je značilno elektronsko posredovanje na daljavo: sodelovanje z delodajalcem v pisarni podjetja, s sodelavci v centralni pisarni ali na drugih delovnih mestih in – kot zaposleni v večjem podjetju ali samostojni podjetnik – s pogodbeniki, naročniki in strankami. Vendar pa je treba splošni pojem teledela razdeliti v podkategorije, zato da se določi več različnih vrst teledela, ki jih danes najdemo, in sicer: elektronsko delo na domu kot delo na domu, ki je posredovano zunanji stranki po telekomunikacijskih kanalih; telecommuting ali delo na daljavo kot delo za delodajalca, ki se opravlja na daljavo, uporabljajoč

⁶ Offshore outsourcing je poslovna praksa najemanja organizacij (podjetij) za izvajanje poslovnih funkcij, dejavnosti ali določenih del zunaj področja ali države, v kateri se bo produkt prodajal ali uporabljal.

⁷ Dostopno na: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm

računalnike in telekomunikacije; fleksibilno delo kot delo, ki se opravlja »kjerkoli« (v pisarni, doma, na potovanju), uporabljajoč računalnike in telekomunikacije (Jackson in van der Wielen 1998: 30-31). Pri teledelu torej sploh ne gre za poklic, ampak za način dela, ki je prilagodljiv in pokriva široko področje delovnih aktivnosti, ki se izvajajo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije na delovnem mestu, oddaljenem od delodajalca ali klasičnega delovnega mesta v organizaciji (Gray v Jereb 1999, str. 548).

Teledelo je veliko več kot samo alternativna lokacija za delo, ki je podprta z informacijsko tehnologijo. Razlika je tudi med teledelom, ki je »profesionalno, menedžersko ali tehniško«, in teledelom, ki je »pisarniško, proizvodno ali polprofesionalno«. Obstajajo namreč razlike med delom teledelavcev z višjo in nižjo izobrazbo. Rezultatov dela na delovnih mestih, ki zahtevajo višji nivo znanja (izobrazbe), ni mogoče enostavno meriti. Ta delovna mesta vključujejo tudi večjo avtonomijo nad delovnimi pogoji. Dela, ki zahtevajo nižji nivo znanja, vključujejo predvsem dela, ki so bolj ali manj rutina, rezultate dela pa je mogoče veliko lažje meriti in so manj avtonomna (Daniels in drugi 2000: 3).

2.1.2. Razmejitev pojmov

2.1.2.1. Teledelo in delo na domu

Pojem teledela ne moremo enačiti z delom na domu, ker ni vsako delo na domu povezano z elektronskimi mediji, kot na primer navijanje magnetnih tuljav na delovnem stroju doma v garaži. Delo na domu je zato širši pojem kot teledelo, saj slednje zahteva uporabo računalnika. Medtem ko lahko tradicionalno delo na domu zajema vrste dela kot je npr. proizvodnja raznih izdelkov, obsega teledelo, ki se izvaja doma, vrste dela, kjer se podatki obdelujejo in pošiljajo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Pa tudi teledelo ni vedno opravljeno doma.

2.1.2.2. Teledelo in e-delo

E-delo ali elektronsko delo pomeni izvajanje dela na daljavo s pomočjo informacijske infrastrukture. Pri elektronskem delu namreč delavec uporablja računalnik na domu ali zunaj prostorov na sedežu delodajalca, s svetom pa je povezan po telefonski žici (navadna, ISDN, ADSL, VDSL, T1...) (glej Eržen in Ladava 2002: 3). Ker je e-delo zelo podobno teledelu, nekateri za označevanje teledela uporabljajo kar izraz e-delo, kar pa ne ustreza vsebinski definiciji teledela. Elektronsko delo lahko namreč poteka tudi v delodajalčevih prostorih, medtem ko gre pri teledelu za elektronsko delo na daljavo. Teledelo nujno vključuje elektronsko delo, izključuje pa delo v delodajalčevih prostorih.

2.1.2.3. Teledelo kot elektronsko delo na daljavo

Dejstvo, da med strokovnjaki še ni enotne definicije teledela, povzroča težave tudi pri raziskavah in proučevanju teledela. Čeprav so namreč med definicijami pojmov na videz drobne razlike, le-te občutno vplivajo na merjenja in statistike, tako da so raziskave teledela mednarodno težko primerljive. Strokovnjaki se strinjajo v tem, da mora vsaka definicija teledela vsebovati najmanj dva bistvena sestavna elementa teledela: to sta odsotnost tradicionalnega dela na lokaciji delodajalca in uporaba komunikacijskih tehnologij (Di Martino 2003: 9).

Ko sem opravljaj anketi o teledelu, sem v pismu naslovnikom teledelo opredelil kot delo, za katero je značilna uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije. Teledelo razumemo kot delo na računalniku, ki poteka doma oziroma zunaj siceršnje lokacije delodajalca, ali tudi kot kombinacija obeh lokacij (glej prilogi A in C). Glede na predstavljene opise teledela in ob upoštevanju neustreznega slovenskega prevoda, ker v prvi besedi izraza ohranja tujko »tele«, v drugi pa prevod uporablja domačo besedo »delo«, in glede na podobnost z izrazom e-delo, pa bi lahko prevod pojma telework poenotil izraz **elektronsko delo na daljavo (e-delo na daljavo)**. Ta izraz bi lahko bil uporaben za natančne opredelitve teledela v slovenski zakonodaji, saj je drugi del tega pojma, delo na daljavo, že splošno sprejet, medtem ko izraza teledelo slovenska zakonodaja ne pozna.

2.2. Vrste teledela

2.2.1. Redno ali občasno teledelo

Glede na čas delimo teledelo na redno (stalno) in občasno (dopolnilno) teledelo. Za redno teledelo, ko delavec delo opravlja samo doma in s podjetjem komunicira le ob izmenjavi delovnih dokumentov, so primerne naloge, ki se lahko opravljajo brez stalne uporabe virov in različnih dokumentov, ki so v podjetju. Za občasno teledelo velja, da delavec dela nekaj časa doma, nekaj časa pa v podjetju; lahko opravlja obsežnejša dela, ki zahtevajo sodelovanje z drugimi sodelavci in uporabo dokumentov, ki so v podjetju (Jereb 2002: 348).

2.2.2. Teledelo glede na lokacijo

Mediji in ljudje pojem teledela prevečkrat povezujejo le s teledelom od doma. To je zavajajoče, saj ima teledelo veliko različnih pojavnih oblik in ne gre izključno za elektronsko delo na domu. Teledelavci so ljudje, ki delajo polni delovni čas ali pa samo nekaj ur na dan doma ali na drugih lokacijah zunaj podjetja in pri tem uporabljajo različno informacijsko-telekomunikacijsko tehnologijo (Boreham v Mesec 2002: 2). Informacijska tehnologija lahko obsega enostavno uporabo telefona, sporazumevanje po telefaksu, modemih in povezavah elektronske pošte (Daniels in drugi 2000: 2).

2.2.2.1. Teledelo na domu

Teledelavce, ki svoje delo opravljajo doma, lahko razdelimo v dve skupini glede na količino časa, ki ga porabijo za svoje delo doma. Nekateri delavci skoraj ves delovni čas prebijejo doma in v svoji pisarni v podjetju niso v povprečju več kot en delovni dan na teden (redni teledelavci), drugi delavci pa opravljajo delo doma dva ali več dni na teden, preostali čas pa prebijejo v pisarni v podjetju (občasni teledelavci)⁸ (Jereb 2000: 329).

⁸ Gre na primer za računalniške programerje in analitike, agente telefonske in računalniške kataloške prodaje, vnašalce podatkov, tipkarje in podobno. Taki delavci imajo večinoma sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, zato imajo status zaposlenega. Prednost za delodajalce je v tem, da se poveča produktivnost delavcev in njihovo zadovoljstvo, zato ne zapuščajo podjetja. Med delodajalcem in delavcem pride tudi do bolj sproščenega odnosa, ker je zgrajen na zaupanju, zato ima lahko tako podjetje manj hierarhično organizacijsko strukturo.

2.2.2.2. Telecentri (Telecentres)

»Telecenter je interaktivno stičišče (forum), kjer poteka kombinacija tradicionalnega in sodobnega načina komuniciranja. Tam se ljudje predvsem neformalno srečujejo – fizično ali virtualno. V njem se zgoščujejo informacije, ki zadevajo lokalne potrebe in interese in prihajajo iz lokalnih in globalnih virov.« (Jeraj in Vintar 2004: 23) V telecentru, ki spada med delovne centre⁹, se informacijska tehnologija in delovni prostori pripravijo za določeno skupnost, delodajalci pa so naprošeni, da najamejo prostore za svoje delavce (glej Daniels in drugi 2000: 2). Podjetja tradicionalno zaposlujejo in združujejo svoje zaposlene v oddelke, ki delujejo na posameznih lokacijah. Tako ima lahko podjetje določene poslovne funkcije, npr. finančni oddelek, lociran v enem kraju, kadrovski oddelek v drugem, podporo kupcem v tretjem itn. Računalniki in telekomunikacijska oprema omogočata, da sodelavci enega oddelka ali poslovne enote medsebojno sodelujejo ne glede na to, v katerem kraju ali državi se nahajajo. Telecentri omogočajo zaposlenim, da prihajajo na delo v lokalne podružnice podjetja, ki so najbližje njihovega doma in so dobro povezane z javnim prevozom, ali do podružnice, do katere se v jutranjih prometnih konicah najhitreje prebijejo in se tako izognejo nevšečnostim, ki jih prinaša dolgotrajna vožnja na delo. Telecentri so lahko v lasti podjetja, ki opravlja svoje storitve s pomočjo teledela ali pa le najeti poslovni prostori v večpodjetniških telecentrih (Internet 9). Satelitske pisarne so zelo podobne telecentrom. Njihova značilnost je, da so postavljene blizu bivalnega okolja in običajno jih vodijo matične delovne organizacije (glej Trček 2000: 88).

2.2.2.3. Teledvorci (Telecottages)

Teledvorec je posebna vrsta telecentra, ki s svojimi koreninami sega na podeželje. Razvoj teledvorcev se je začel v Skandinaviji, danes pa so se teledvorci razširili skoraj že po vsej Evropi. Najdemo jih lahko v Franciji, Angliji, na Irskem in Škotskem. Telecentri se razvijajo v obnovljenih podeželskih hišah, zapuščenih kmetijskih objektih ali v odvečnih šolskih prostorih. Z razvojem teledvorcev so želeli pripeljati tehnologijo in strokovno znanje v odročne kraje in vasi ter ljudem odpreti možnosti za zaposlitev v visokotehnoloških podjetjih, ki imajo svoje sedeže predvsem v urbanih naseljih. Teledvorci imajo pomembno vlogo pri izobraževanju in usposabljanju članov lokalnih skupnosti za osnovno računalniško znanje, kot je urejanje besedil in

⁹ Med delovne centre spadajo še satelitske pisarne, pisarne v soseski in podobno.

preglednic, namizno založništvo, v zadnjem času pa tudi delo po e-pošti in računalniških omrežjih.

Teledvorci sodelujejo v ekonomskem prerojenju podeželja tako, da nudijo pomoč posameznikom pri iskanju dela v lokalnih podjetjih ali pri oddaljenih delodajalcih, ki zaposlujejo teledelavce, organizirajo predstavitve sodobnih tehnologij in sodelujejo pri uvajanju le-teh v lokalna podjetja in domove, spodbujajo posameznike in jim omogočajo, da se po računalniških omrežjih v prostem času povezujejo (glej Daniels in drugi 2000: 2).

2.2.2.4. »Pisarna v soseski«

»Pri tej organizacijski obliki gre za sodelovanje več podjetij, zavodov ali drugih institucij, ki si v skupnih prostorih uredijo krajevno oddaljena delovna mesta. V skupnih prostorih najamejo take pisarne tudi posamezniki, ki opravljajo delo za enega ali več delodajalcev in pri tem uporabljajo skupno telekomunikacijsko opremo. Pisarna v soseski zaposluje torej več teledelavcev, ki delajo za več delodajalcev. Naslednja značilnost take pisarne je, da je blizu domov zaposlenih.« (Jereb 2002: 349) Lokalni prebivalci lahko nudijo otroško varstvo. Pisarna v soseski predstavlja boljšo alternativo delu na domu, ker odpravlja problem socialne izolacije.

2.2.2.5. Koncentrirano teledelo (Concentrative teleworking)

Do sedaj opisane oblike teledela so imele skupno značilnost. Delo, ki se je opravljalo na centralni lokaciji delodajalca, se je razpršilo po domovih, telecentrih, teledvorcih. V nekaterih primerih pa politika podjetja in tehnologija omogočata tudi nasproten proces, ki je lahko zelo učinkovit. Poslovne funkcije, ki so bile prej postavljene v bližini strank, se skoncentrirajo na enem mestu in delujejo tudi, če so daleč od uporabnikov. Koncentracijo teledela je preizkusila tudi družba Dell, ki je združila oddelke za podporo kupcem iz različnih evropskih držav v večje centre na Irskem in Veliki Britaniji. Kupcev v današnjih časih namreč ne zanima, kje se nahaja oseba, ki jim bo ponudila pomoč, ampak kako hitro se na njihov klic kdo odzove in kako kvalitetna je pomoč.

2.2.2.6. »Offshore« teledelo

Pojem offshore teledela se je prvič pojavil v začetku 90-tih in v grobem pomeni selitev oziroma premikanje storitvenih in računalniških dejavnosti v manj razvite države. Večje računalniške družbe so razvoj programske opreme preselile v Indijo, vzdrževanje računalniških sistemov in storitvene dejavnosti pa se selijo celo na Filipine. Ekonomski razvoj v manj razvitih državah se je začel tudi zaradi priložnosti, ki jih ponuja e-trgovina in razvoj e-storitev. Offshore teledelo se ne pojavlja samo v manj razvitih državah, ampak tudi tam, kjer razmerje med stroški proizvodnje, potrebno količino znanja in podjetniškimi stimulacijami omogoča njegov razvoj.

2.2.2.7. Mobilno teledelo (mobile teleworking)

Mobilnemu teledelu lahko rečemo tudi delo na poti. Določena vrsta del, delovnih aktivnosti in poklicev je povezana z dolgotrajnimi odsotnostmi z delovnega mesta, terenskim delom in selitvami, tako da delavci, ki takšna dela opravljajo, večino svojega delovnega časa preživijo na poti, zato iščejo možnosti za opravljanje dela na lokacijah, na katerih se trenutno nahajajo.

Gre za vse delavce, »ki večji del časa preživijo izven organizacije, na potovanjih ali pri strankah. To so npr. trgovski potniki, servisni inženirji in svetovalci. Ti delavci imajo mobilne pisarne, ki jih enkrat predstavlja dom, drugič pisarna v organizaciji, tretjič pisarna stranke, četrtič hotelska soba ali celo avto. Mobilno teledelo se lahko smatra tudi kot »lokacijsko neodvisno delo«. (Jereb 2000: 329)

2.2.2.8. Virtualni timi

S teledelom je povezano ustvarjanje virtualnega okolja, v katerem delujejo virtualni timi. »Virtualni tim je sestavljen iz skupine ljudi, ki sodelujejo in jih vodi skupni cilj. V nasprotju s tradicionalnim timom pa virtualni tim s pomočjo tehnologije deluje preko časovnih, geografskih in organizacijskih meja« (glej Lipnack, Stamps, 1997 v Močilnikar, 2004: 251). Rezultati njihovega oblikovanja se kažejo v zmanjševanju časovnih ciklov, znižanju transportnih stroškov in znatnem zmanjšanju potrebe po ohranjanju nepotrebne delovne sile v organizacijskih enotah. Virtualni tim je sestavljen iz sodelavcev, ki so povezani po telekomunikacijskih kanalih, s pomočjo informacijske tehnologije, z namenom doseči nalogo organizacije. Komunikacija,

ustrezna organizacijska kultura, tehnologija, projektni management in proces vodenja so kritični dejavniki uspeha učinkovitih virtualnih timov (glej Slavnič 2003: 24).

2.3. Prednosti in slabosti teledela

Ko govori o prednostih in pomanjkljivostih dela na daljavo, Arko podaja ustrezne kriterije, ki jih lahko uporabimo tudi za ocenjevanje prednosti in slabosti teledela: »Ko tehtamo prednosti in pomanjkljivosti dela na daljavo moramo izhajati iz temeljnega pogoja, da mora delo na daljavo prispevati k humanizaciji dela za zaposlenega na eni strani, na drugi pa mora prinašati večje ekonomske učinke za delodajalca in državno ekonomijo.« (Arko 2002: 19)

Velik vpliv na teledelo imajo številni psihološki in sociološki dejavniki. Raziskava iz leta 1997 je pokazala, »da imajo delavci, ki se jim zdi ideja teledela zanimiva, veliko večje potrebe po prilagodljivem delovnem času, da jih manj skrbi napredovanje in kariera, da pripisujejo osebnim stikom manjši pomen kot delavci, ki se jim zdi ideja teledela nezanimiva. Poleg tega pa se za teledelo bolj zanimajo delavci, ki imajo majhne otroke in večje težave pri prevozu na delo.« (Jereb 2002: 351)

Delodajalci bodo pred odločitvijo za teledelo upoštevali predvsem finančne razloge za to odločitev, pogosto pa pozabljajo nefinančne razloge za uvajanje teledela, ki zadevajo predvsem dobro počutje in fleksibilnost delavca (glej Stredwick in Ellis 1998: 97). Ključni prednosti teledela za teledelavce sta avtonomija odločanja o razporeditvi delovnega časa in finančno-časovni prihranek, ki je posledica dejstva, da ni več prevoza na delo. »Teledelo omogoča večjo prilagodljivost, udobje, večjo harmoničnost življenjskega sloga in večjo osredotočenost pri opravljanju dela.« (Jereb 1999: 344) Poleg tega se poveča produktivnost in zadovoljstvo pri delu, zmanjša se stres, pride do boljše uravnoveženosti med delom in življenjem doma (glej Stredwick in Ellis 1998: 99).

Pri slabostih je treba omeniti nevarnost zmanjševanja skupinske solidarnosti med sodelavci, ker so zmanjšani družbeni stiki. Potem se pojavlja vprašanje, kdo bo

zagotovil in financiral informacijsko-komunikacijsko opremo in če jo zagotovi delodajalec, je lahko dodatni problem ozka namenskost njene uporabe. Naslednja slaba stran teledela je dejstvo, da oblike monitoringa ali nadzora niso zakonsko določene. Nerešeno pa je tudi vprašanje (za)varovanja teledelavcev in opreme, ki jo uporabljajo. Predvsem vprašanje varnosti pri delu bo postalo vedno bolj pereče ob dejstvu, da narašča obseg teledela (glej Trček 2000: 294-295).

Pri teledelu gre vsekakor tudi za prednosti, ki jih imajo delodajalci. Tako teledelo omogoča zniževanje stroškov za pisarniške kapacitete in njihovo vzdrževanje kot tudi zmanjšanje režijskih stroškov. Povečata se produktivnost in kvaliteta dela teledelavcev (glej Stredwick in Ellis 1998: 100).

Teledelo pa tudi razširja krog potencialnih zaposlenih z vključevanjem prostorsko in mobilno omejenih skupin, kot so na primer hendikepirani, mlade družine, zaposleni iz ruralnih predelov. Največja slabost ali nevarnost teledela za delodajalce je izguba kontrole nad delom, »vendar gre pri tem pogosto za strah, ki je posledica preživelih organizacijskih kultur, ki temeljijo na nadzoru in ne zaupanju v sodelavce.« (Trček 2000: 296-297)

Zelo pomemben za uspešno teledelo je odnos med delodajalcem in delavcem, ki temelji na zaupanju. Delodajalec namreč nima običajnih možnosti nadzora, delavec pa mora biti dovolj samoodgovoren, da bo zaupano delo opravil kvalitetno in pravočasno. Delodajalec mora pri posamezni vrsti dela presoditi, ali je smotrno uvesti teledelo ali ne. Ob upoštevanju naštetih prednosti in slabosti bo treba odločitev sprejeti v vsakem posameznem primeru. Mislim, da tudi glede teledela noben ekstrem ni dobra rešitev. Torej, po eni strani se delodajalci ne smejo bati teledela, če ne bodo mogli nadzorovati delavca, po drugi strani pa tudi teledelo kot osamljeno delo brez osebnih stikov s sodelavci ni povsem v redu. Zato je zlata sredina najboljša rešitev, seveda spet odvisno od vsakega posameznega primera, ko se delo nekaj dni opravlja doma in nekaj dni v prostorih delodajalca. Tako delavec doma izkorišča prednosti teledela, s prisotnostjo v podjetju pa skrbi za to, da ne pride do socialne izolacije in da je proces izmenjavanja izkušenj in idej z drugimi sodelavci vedno zagotovljen.

2.4. Zakonska ureditev teledela v Sloveniji

Pri teledelu gre torej za novo obliko dela, kateri še ni povsem ustrezno prilagojena delovno-zaščitna zakonodaja. »Slednje predstavlja velik izziv za delojemalce, ki se morajo organizirati v nove, fleksibilnejše sindikate in si zakonsko izboriti primerne delovne pogoje in delovne odnose. Veliko vlogo pri tem lahko odigra nacionalna politična oblast s programi spodbujanja teledela in zagotavljanjem humanizacije delovnih pogojev.« (Trček 2000: 296) Kot sem že omenil, v slovenski zakonodaji izraza teledelo ni moč najti, čeprav je bilo novo delovno pravo urejeno leta 2002 (ZDR – Zakon o delovnih razmerjih). V sprejetih zakonih pa najdemo dva izraza, ki ju lahko povežemo s teledelom, kar pomeni, da v ustreznih situacijah te člene lahko tudi uporabimo. Gre za izraza delo na daljavo in delo na domu.

Zakon o podpornem okolju za podjetništvo (ZPOP) v 7. alineji 8. člena kot eno izmed nalog za oblikovanje podjetniškega okolja nalaga spodbujanje prehoda iz neregistriranega dela v redne zaposlitve, samozaposlovanja ter razvoja novih oblik dela, kot so osebno dopolnilno delo, delo na daljavo in delo na domu. Delo na daljavo kot nova oblika dela pripomore k boljšemu podjetniškemu okolju, kar je pogoj za doseganje konkurenčnosti na svetovnem trgu.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) iz leta 2004 je v 37. členu kot primerno delovno mesto za invalide omenjal delo na domu in delo na daljavo. Delo na daljavo je opisal kot način dela, kadar se delo v celoti ali delno opravlja zunaj sedeža oziroma poslovnih enot delodajalca, največkrat na domu ali v telecentrih, pri čemer invalid uporablja informacijsko-komunikacijske tehnologije. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz leta 2005 (ZZRZI-UPB1) pa je 4. odstavek 37. člena spremenil tako, da v njem ne opisuje več dela na daljavo, ampak predpisuje, da se morajo posebnosti zaposlitve, ko invalid opravlja delo na domu ali na daljavo, urediti v pogodbi o zaposlitvi. Če gre torej pri delu na domu ali delu na daljavo za obliko teledela, je potrebno posebnosti te zaposlitve natančno opredeliti in določiti v pogodbi o zaposlitvi.

Novi zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je državni zbor sprejel 24. aprila 2002, začel pa je veljati 1. januarja 2003. Osrednji obravnavani institut novega ZDR je pogodba o

zaposlitvi, ki se jo lahko sklene tudi za delo na domu (68. člen). V skladu s 1. odstavkom 67. člena se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj delovnih prostorov delodajalca. Delo na domu kot oblika rednega delovnega razmerja zavzema vedno pomembnejše mesto, ker sodobna informacijska družba uvaja vedno nove delovne tehnologije in telekomunikacijske povezave.

Novi zakon o delovnih razmerjih določa, da se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca (2. odstavek 67. člena). Po 3. odstavku 67. člena je delodajalec dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu – pred začetkom dela delavca – obvestiti inšpekcijo za delo. Podjetje oziroma delodajalec sme organizirati delo na domu, če to dopušča narava dela.

Pravice, obveznosti in pogoji dela na domu se uredijo med delodajalcem in delavcem v pogodbi o zaposlitvi. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delo na domu je dovoljeno le, ko delodajalec delavcu zagotovi varne razmere za delo na domu (2. odstavek 69. člena). Zakon o delovnih razmerjih lahko v skladu z 71. členom določi vrste dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

Pri pogodbah o zaposlitvi z delavci, ki opravljajo delo na domu, delodajalec po Zakonu o delovnih razmerjih ni dolžan upoštevati določb zakona o delovnih razmerjih glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Pri ureditvi medsebojnih razmerij med delodajalcem in delavcem, ki delo opravlja na domu, velja izhodišče, da ima takšen delavec načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. Posebnosti takega dela se torej nanašajo le na delovno mesto delavca, ki dela na domu. Mesto, kjer delavec opravlja naloge za delodajalca, vpliva na določene pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, ne vpliva pa na razmerja, ki izhajajo iz socialne varnosti in zaposlovanja (glej Mohorič, 2002, št. 24, str. 48).

Čeprav teledelo še ni izrecno zakonsko urejeno, je treba pri ureditvi tega vprašanja med drugim upoštevati tudi naslednje. Teledelo mora biti prostovoljne narave, torej delavec se mora za teledelo odločiti prostovoljno. Tako delavcu kot tudi delodajalcu mora biti zagotovljena možnost prekinitve teledela. Teledelavci morajo imeti status zaposlenega. Teledelavci ne smejo biti diskriminirani glede na svojo situacijo. Dobiti morajo primerno plačilo in imeti možnost kariere, zato je pomembna dostopnost do internih informacij v podjetju (glej Di Martino 2003: 116).

Poleg teledelavcev, ki imajo z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, so tudi teledelavci, ki niso zaposleni v podjetju, ampak opravljajo svojo dejavnost samostojno in opravljajo teledelo za delodajalce na podlagi pogodbe o sodelovanju oziroma naročila. To so samostojni podjetniki, katerih status in delavne razmere ureja Zakon o gospodarskih družbah (ZGD), v 8. poglavju, člani od 72 do 76.

2.5. Odločitev za teledelo

Odločitev za teledelo je odvisna tako od delodajalca kot tudi od delavca. Prvi mora za teledelo izbrati ustrezno vrsto dela, drugi pa mora pri sebi oceniti, ali je sposoben za tako delo. Pri ocenjevanju primernosti dela za opravljanje na daljavo je treba upoštevati zahtevano znanje, fizično prisotnost, definiranost končnega izdelka, časovno omejitve in potrebe po telekomunikacijah (glej Jereb 1999: 343-344). Pri delavcu, ki naj bi opravljal delo na daljavo oziroma teledelo, pa je treba upoštevati predvsem interes, motivacijo, usposobljenost, osebnostne lastnosti in ekonomski vidik (glej Jereb in Rajkovič 2000: 329-330). Delavec mora namreč znati voditi samega sebe, se motivirati, biti pripravljen prevzeti odgovornost za rezultate dela, doma mora imeti primeren prostor za opravljanje dela, da se lahko izogne motenju pred družinskimi člani. Prav tako ne sme biti odvisen od vsakodnevnih socialnih stikov s kolegi v pisarni (glej Jereb 1999a: 306).

2.6. Pravni status teledelavcev v Evropi

European Foundation¹⁰ v svojem Poročilu o socialni varnosti teledelavcev v Evropski uniji (1997) navaja, da ni lahko določiti, ali teledelavec dela kot zaposleni ali kot samozaposleni.

Na Nizozemskem velja pravilo, da oseba, ki je začela delati na podlagi pogodbe o zaposlitvi in je kasneje začela opravljati redno ali občasno teledelo, ohrani veljavno svojo pogodbo o zaposlitvi (razen če ni kakšnega drugega dogovora z delodajalcem).

Tudi v Veliki Britaniji delavci, ki preidejo z dela v pisarni na delo na domu, ohranijo status zaposlene osebe, razen če ni izrecno drugače dogovorjeno.

V Belgiji je kriterij za razlikovanje med teledelavcem, ki ima status zaposlene osebe, in teledelavcem, ki je samozaposlen, dejstvo, ali je teledelavec podrejen delodajalcu. Pogodba o zaposlitvi namreč daje delodajalcu pravico, da vodi delo (management) in da preverja rezultate dela (nadzor). Ni pomembno, ali se delo izvaja doma ali ne. V nekaterih državah obstajajo specifična pravila, ki teledelavce pod določenimi pogoji izenačijo z zaposlenimi osebami, tudi če nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Francoska delovna zakonodaja ima za delavce na domu posebne predpise. Gre za delavce, ki zase ali po naročilu drugih opravljajo delo doma in ni potrebno preverjati, če obstaja med delodajalcem in teledelavcem razmerje podrejenosti. Vse delavce na domu ščiti delovno pravo in zakon o socialni varnosti.

V Nemčiji obstaja poseben zakon za delavce na domu. Delavec na domu je po zakonu oseba, ki dela na delovnem kraju, ki si ga je sama izbrala, dela za delodajalca in prepusti uporabo končnih izdelkov delodajalcu. Te osebe so deležne iste socialne varnosti kot zaposlene osebe.

¹⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions je ustanova Evropske unije, ustanovljena leta 1975, ki si prizadeva za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer v Evropi. Njene glavne tri naloge so razumevanje sprememb, raziskave uspešnega dela, obveščanje in izmenjava idej in izkušenj.

Teledelavci imajo lahko tudi status samozaposlenega. V nekaterih državah obstaja posebna zakonodaja za samozaposlene osebe, ki morajo same poskrbeti za socialno varnost. Treba je upoštevati, da socialna varnost ni povezana le z zaščito, ampak tudi s stroški. Nivo prispevkov lahko povzroči, da se delodajalci in delavci raje odločijo za samozaposlitev, ker je v tem primeru treba plačati manj ali nič prispevkov. V Belgiji obstaja splošna shema socialne varnosti in vse osebe, ki opravljajo delo, ki ga sistem socialne varnosti za zaposlene ali javni sektor ne vključuje, morajo plačati prispevke za zagotavljanje socialne varnosti za samozaposlene. V Nemčiji obstaja obvezno socialno zavarovanje samo za nekaj kategorij samozaposlenih. Pomembni kategoriji sta novinarji in založniki. Druge skupine in teledelavci pa se lahko na prostovoljni osnovi pridružijo nezgodnemu, zdravstvenemu, invalidskemu in pokojninskemu zavarovanju. V tem primeru morajo plačati celoten znesek prispevkov, ker jih pač ne plačuje delodajalec.

3. RAZISKAVE O TELEDU IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA TELEDLAVCEV V SLOVENIJI

3.1. Teledelo v Evropi in Sloveniji

Po raziskavi European Foundation za leti 2002-2003 je teledelo v Evropi najbolj razširjeno na Nizozemskem, kjer več kot 9 % zaposlenih vsaj en dan v tednu opravlja teledelo, medtem ko je delež vseh teledelavcev 21 % aktivne populacije zaposlenih. Nizozemski sledijo Danska, Finska, Švedska in Velika Britanija. Dansko ministrstvo za znanost in tehnologijo je za leto 2001 ocenilo, da okoli 28% Dancev, ki imajo dostop do interneta (59% gospodinjstev), uporablja informacijsko-telekomunikacijsko tehnologijo za opravljanje dela doma. To pomeni, da se je približno v 17 % vseh gospodinjstev opravljal teledelo (glej Jensen in drugi 2003: 3).

Podatek za Slovenijo po tej raziskavi kaže, da je med zaposlenimi 4,5 % teledelavcev, od tega 1,5 % teledelo izvaja vsaj 1 dan v tednu. To Slovenijo uvršča na 16. mesto v spodnji del lestvice držav EU in tudi za nekatere pristopnice (Estonija, Poljska, Litva).

Prav tako je zanimiva raziskava o teledelu, ki jo je komisija Evropske unije izvedla v okviru projekta eGap¹¹. Raziskovalci so anketirali 1.700 organizacij, kot so lokalne uprave, trgovska združenja in ponudniki tehnologij, ter opravili 300 osebnih intervjujev z direktorji in teledelavci v petih EU državah: Finska, Francija, Madžarska, Italija in Velika Britanija. Namen raziskave je bil ugotoviti razširjenost in uporabo teledela v majhnih in srednje velikih podjetjih, odnos do njega in najboljše oblike izvajanja v posameznem sektorju. Najpomembnejša ugotovitev raziskave je bila, da je uspeh teledela odvisen od organizacije dela in ne toliko od tehnološkega napredka. Zelo pomembna za uspešno teledelo je pravilna politika zaposlovanja, ki zahteva ljudi s pravo izobrazbo in/ali nudi tečaje usposabljanja za teledelo. Teledelo namreč zahteva tehnološko avtonomijo, za katero je potrebna primerna

¹¹ Projekt eGap je ustanovila komisija Evropske unije s partnerji izvaja raziskavo o teledelu v majhnih in srednje velikih podjetjih šestih držav (Finska, Francija, Madžarska, Italija, Velika Britanija in Japonska).

usposobljenost. Najpomembnejši dejavnik za uspešno in produktivno teledelo pa je motivacija teledelavcev, saj so izsledki v vseh petih državah pokazali, da so bili motivirani teledelavci zelo produktivni.

»Pri nas podatkov o teledelu do leta 1997 še ni bilo objavljenih. Tudi poročil o raziskavah, ki bi proučevale fenomen teledela, zlasti pa za Slovenijo specifične dejavnike, ki lahko vzpodbudno ali zaviralno vplivajo na njegovo uvajanje v naše organizacije, v naši strokovni periodiki ali literaturi do tedaj nismo zasledili.« (Jereb in Gradišar 1999: 548)

3.2. Raziskave o teledelu za Slovenijo v letih 2001 in 2002

3.2.1. Raziskava RIS 2001

V letu 2001 je Center za metodologijo in informatiko Fakultete za družbene vede Univerze v Ljubljani izvedel raziskavo RIS (Raba interneta v Sloveniji). Raziskavo je naročilo takratno Ministrstvo za informacijsko družbo. V okviru projekta RIS je bila izvedena prva metodološka študija o teledelu, ki je temeljila predvsem na posrednem pristopu merjenja tega pojava. Pri posrednem pristopu se anketirancu postavijo podrobna vprašanja o lokaciji, obsegu in uporabljeni tehnologiji pri delu, iz česar se pri analizi rezultatov sestavijo kategorije teledela.

Raziskava je obravnavala koncepte, povezane s teledelom, da bi izdelala ustrezne ocene za Slovenijo v letu 2001. V raziskavi RIS 2001 je bilo teledelo opredeljeno kot »delo na računalniku doma ali drugje izven siceršnje lokacije delodajalca, pri čemer se rezultati dela posredujejo delodajalcu ali naročniku (stranki) s pomočjo telekomunikacijskih tehnologij (telefaks, internet, mobilne telekomunikacije ali neposredna elektronska povezava s podjetjem).«

Najpomembnejša ugotovitev raziskave je bilo dejstvo, da je razširjenost teledela odvisna od metodologije merjenja. Ko je bila anketa izvedena v podjetjih, kjer so odgovarjali odgovorni v službi za stike, je rezultat pokazal, da je v Sloveniji med

vsemi približno 450.000 zaposlenimi v podjetjih manj kot 10.000 (manj kot 2 %) teledelavcev oziroma zaposlenih, ki delajo vsaj nekaj ur mesečno doma in so pri tem s svojim podjetjem povezani s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Ko pa je bila anketa izvedena v gospodinjstvih, ko so na vprašanja odgovarjali zaposleni, je rezultat pokazal, da je med približno enomilijonskim delovno aktivnim prebivalstvom približno 50.000 do 60.000 oseb (5 - 6 %), ki doma opravljajo določeno plačano delo, uporabljajoč računalnik in internet. Če pa se upošteva, da je teledelavec vsak, ki ne dela na običajnem delovnem mestu in pri tem uporablja vsaj telefon, potem je bilo v Sloveniji leta 2001 290.000 teledelavcev (29%). Odstotek je torej zelo odvisen od opredelitve teledela, saj se v skrajnih primerih ocena lahko giba celo med 20.000 in 290.000 osebami (glej Vehovar in Robinšak 2001: 11-13).

Druge pomembne ugotovitve o razvitosti teledela pri anketi RIS 2001 so predstavljene v nadaljevanju. Tehnične možnosti za teledelo je imela približno polovica srednjih, majhnih in mikro podjetij ter dobri dve tretjini velikih podjetij. Delež teh podjetij iz leta v leto hitro narašča, saj imajo že skoraj vsa podjetja dostop do interneta. Med podjetji, ki so navedla, da imajo tehnične možnosti za teledelo, v polovici velikih in slabi tretjini najmanjših (mikro) podjetij teledelo tudi že uporabljajo. Pri ovirah za teledelo se največkrat navaja, da ni pravih potreb oziroma da to zavira sama narava dela, visoko pa je uvrščeno tudi pomanjkanje sredstev, počasnost prenosa podatkov po internetu in pomanjkljivo informiranje (glej Vehovar in Robinšak 2001: 14-16).

3.2.2. RIS 2002 in Anketa o delovni sili SURS

V letu 2002 je bila raziskava izvedena še enkrat, in sicer na osnovi metodologije vodilne raziskave v Evropski uniji (EcaTT/Empirica), ki vsebuje elemente neposrednega pristopa. Neposredni pristop pomeni, da anketirancu najprej opredelimo pojem teledela, nato pa on sam presodi, če opravlja tako delo ali ne. Ponovno se je izkazalo, da je obseg teledela zelo občutljiv na metodologijo merjenja. Posredni pristopi tako za večino tipov teledela pokažejo nekoliko večji obseg kot neposredni pristopi.

Že zaradi različnega pristopa in tudi različnih opredelitev teledela so lahko rezultati različnih raziskav zelo različni in jih je zato težko primerjati. Seveda bo prišlo do večjega števila teledelavcev, če bo definicija teledela širša, torej če bo zajemala širšo paleto del, pri katerih se uporabljajo elektronski mediji in se ne izvajajo v delodajalčevih prostorih (glej Tremblay 2003-4: 4).

V raziskavi RIS 2002 je bilo teledelo opredeljeno kot delo zunaj siceršnje lokacije, pri katerem se uporablja računalnik, rezultati dela pa se posredujejo s pomočjo telekomunikacijske tehnologije. Teledelo je bilo razdeljeno v dve kategoriji, in sicer redno in dopolnilno teledelo. Rezultati RIS 2002 so pokazali, da je bilo med aktivnim prebivalstvom 4.7% teledelavcev. Pri tem so bili zaradi nekoliko skrajšanega vprašalnika izključeni nekateri mobilni teledelavci in je šlo torej le za domače teledelo (home-based), ki pa predstavlja veliko večino teledelavcev. Med 4.7% teledelavci, ki so bili zajeti v RIS 2002, je bilo v delovni sili 3.1% rednih teledelavcev in 1.6% dopolnilnih teledelavcev. Po teh podatkih je torej teledelo v Sloveniji opravljalo okoli 47.000 oseb. Rednih teledelavcev je bilo 30.000 oseb, dopolnilnih teledelavcev pa okoli 17.000. Znotraj obeh skupin teledelavcev je bilo 1.4% ali okoli 13.500 SOHO teledelavcev (samostojni podjetniki, samostojni strokovnjaki in lastniki podjetij).

Prav tako pa je bila v letu 2002 v Sloveniji pri Statističnem uradu Republike Slovenije izvedena tudi Anketa o delovni sili, ki je vsebovala poseben sklop vprašanj o teledelu. Ocene podatkov Statističnega urada iz leta 2002 so pokazale, da skoraj 5% delovno aktivnih oseb v svojem stanovanju vsaj občasno teledela za svojo osnovno dejavnost.

Te tri raziskave so v primerjavi z raziskavami EU Empirica¹² in Eurobarometer¹³ pokazale, da obseg teledela v Sloveniji ne zaostaja za EU. Glede na različnost definicij teledela je bilo ocenjeno, da je delež teledelavcev v Sloveniji v najožjem pomenu 5 % celotne delovne sile. V najširšem pomenu teledela, ko so zajeti tudi dopolnilni mobilni delavci, ki so ponavadi izključeni iz definicije teledela, pa je teledelavcev približno 10 %. Ta delež velja predvsem za manj intenzivne in bolj

¹² Empirica je mednarodno delujoče raziskovalno in svetovalno podjetje s tematskimi poudarki na področju razvijanja konceptov, uporabe in razvijanja novih informacijskih in komunikacijskih tehnik in informacijske družbe.

¹³ Eurobarometer je sektor za analize javnega mnenja Evropske komisije. Evropska komisija od leta 1973 spremlja razvoj javnega mnenja v državah članicah in s tem pomaga pri pripravi besedil, sprejemanju odločitev in vrednotenju svojega dela.

neformalne oblike teledela (občasno teledelo). Pri rednem teledelu in bolj formaliziranih oblikah le-tega, ko se teledelo opravlja z vednostjo in soorganizacijo delodajalca, pa Slovenija zaostaja za Evropsko unijo. Najbolj se to pokaže pri razmeroma majhnem obsegu teledela in pri skromnih načrtih na njegovem področju. V Sloveniji prevladujejo neformalne oblike teledela. Večino teledela se opravlja na lastno pobudo, torej brez posebnih dogovorov z delodajalcem. Zanimiv podatek je tudi, da je med teledelavci več moških kot žensk (68 % med vsemi teledelavci je moških). Prav tako so teledelavci bolj izobraženi, saj je delež oseb z visoko izobrazbo med teledelavci 43 % (glej Vehovar, Robinšak 2002: 83-90).

3.2.3. Raziskava RIS december 2002

V telefonski anketi RIS iz decembra 2002 je sodelovalo 1200 slovenskih podjetij, ki so bila razdeljena v štiri velikostne skupine. Samostojni podjetniki niso sodelovali. Iz rezultatov je razvidno, da je delež velikih in mikro podjetij, ki uporabljajo teledelo, v primerjavi z letom 2000 porasel. Po ocenah je v letu 2002 približno 5.000 podjetij (18 %) že uporabljalo teledelo, število podjetij v letu 2000 je bilo približno 3.400.

Delavcev, ki so zaposleni v podjetju in so vsaj občasno opravljali teledelo - pri tem je šlo za osebo, ki dela vsaj nekaj ur tedensko na daljavo in rezultate dela posreduje s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije - je bilo v letu 2002 približno 15.000, kar je približno 2,5 % celotne zaposlene populacije. V letu 2000 je bil ta delež 2 %.

Potem je tu še število zunanjih občasnih teledelavcev, ki je v letu 2002 znašalo 11.000 (8,5 % vseh zunanjih sodelavcev), kar pomeni, da je teledelo veliko bolj primerno za zunanje sodelavce kot za redno zaposlene.

Veliko več je občasnih teledelavcev, tako da 7.500 zaposlenih opravlja teledelo vsaj en dan v delovnem tednu (1,2 % zaposlene populacije, 50 % vseh teledelavcev) 1.700 zaposlenih pa opravlja teledelo glavnino svojega časa.

Med zunanjimi sodelavci pa je 7.700 rednih teledelavcev (75 % zunanjih teledelavcev) in 2.600 pretežnih teledelavcev (25 % zunanjih teledelavcev).

54 % vseh zaposlenih teledelavcev opravlja teledelo na podlagi osebnega dogovora z nadrejenimi in se jim to šteje v delovno obveznost. 40 % teledelavcev dela doma po lastni pobudi, 6 % pa na osnovi organizirane sheme teledela v podjetju.

Med največjimi ovirami za teledelo so v letu 2002 navedene narava dela (20 %), finance (8%) in pomanjkanje kadrov (7%) (glej Vehovar, Jovan, 2003).

Raziskave RIS za leto 2004 ali 2005 ni bilo, zanimiv pa je podatek Statističnega urada republike Slovenije, da je v prvem četrtletju 2004 v Sloveniji 47 % gospodinjstev imelo dostop do interneta in tudi 93 % podjetij z 10 ali več zaposlenimi.

Za leto 2005 je Statistični urad republike Slovenije objavil, da uporaba interneta v Sloveniji narašča, saj je v prvem četrtletju 2005 imelo dostop do interneta 94 % podjetij s 5 ali več zaposlenimi osebami oz. 96 % podjetij z 10 ali več zaposlenimi osebami. Sicer ni podatka, koliko se internet uporablja za opravljanje teledela, vendar ima glede na tako razširjen dostop do interneta skoraj vsak možnosti za opravljanje teledela.

3.3. Anketa »Teledelo in kadrovske agencije«

3.3.1. Namen ankete

Anketa »Teledelo in kadrovske agencije« je bila izvedena v juliju 2003. Z anketo sem želel pridobiti podatke, na podlagi katerih bi lahko ugotovil, koliko je teledelo na slovenskem območju razširjeno med delodajalci. Zanimalo me je, če delodajalci, ki sodelujejo s kadrovskimi agencijami, iščejo teledelavce, če torej ponujajo prosta delovna mesta, ki bi vsebovala ali vključevala teledelo. S tem bi dobil tudi odgovor na vprašanje, kakšne so možnosti zaposlovanja teledelavcev v Sloveniji. Rezultat ankete bi potrdil ali ovrgel mojo hipotezo, da je v Sloveniji možno najti zaposlitev kot teledelavec. Anketa je v celoti potekala na elektronski način.

Anketni vprašalnik sem poslal na 32 izbranih kadrovskih agencij v Sloveniji. Izbrane agencije predstavljajo širok spekter manjših in večjih uglednih kadrovskih podjetij, ki se v Sloveniji ukvarjajo z iskanjem in posredovanjem kadrov. Kontaktne naslove agencij (naslove elektronske pošte) sem pridobil z analizo spletnih mest in poslovnega imenika Slovenije.

Naj izpostavim nekaj prepoznavnih imen kadrovskih agencij, ki so prejele elektronsko pismo s prošnjo za sodelovanje v anketi: Hill international, Kragelj & Kragelj, Kadis d.o.o., Jenewein d.o.o., Dr. Pendl & Dr. Piswanger d.o.o., Advise d.o.o., Apel Servis d.o.o., Adecco d.o.o. Druge kadrovske agencije so vidne v prilogi (glej prilogo C).

Teledelo je bilo v anketi definirano kot delo, za katerega je značilna uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije. Teledelo razumemo kot delo na računalniku, ki poteka doma oziroma zunaj siceršnje lokacije delodajalca ali tudi kot kombinacijo obeh lokacij.

3.3.2. Metodologija

Vse kadrovske agencije v vzorcu so prejele elektronsko pismo in razlago namena in vsebine ankete ter prošnjo za sodelovanje (glej prilogo A). Predstavil sem se kot študent kadrovskega managementa na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani, ki s pomočjo mentorice doc. dr. Aleksandre Kanjuo-Mrčela za diplomsko delo raziskuje področje teledela v Sloveniji. Navedel sem naslov spletne strani, na kateri je bilo objavljenih 9 vprašanj, ki so zadevala področje teledela. Na koncu pisma sva se podpisala skupaj z mentorico. Končna opomba je sporočala, da je bilo pismo poslano na 32 različnih kadrovskih agencij, 2 zaposlitvena portala in Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije in da naj se v primeru, da elektronsko sporočilo ni prišlo na pravi naslov, posreduje odgovorni osebi v organizaciji.

Anketa je obsegala 9 vprašanj (glej prilogo B). Anketirane sem zaprosil, da na vprašanja odgovorijo v roku 3 tednov. Pri nekaterih vprašanjih (1, 2, 3, 4 in 5) je odgovor ponujal možnost, da se izbere okvirna številka ali da se v vnosno polje vpiše točna številka. Na ta način sem se želel izogniti morebitni neodzivnosti posamezne

kadrovske agencije zaradi iskanja točnih števil. Z vprašanji sem želel pridobiti podatke o tem, koliko ponudb za teledelo so agencije prejele od delodajalcev ali od iskalcev zaposlitve, kakšne vrste in oblike del so delodajalci ponujali delavcem, kakšna je bila starostna struktura iskalcev teledela in ali je moč opaziti porast povpraševanja po teledelu na slovenskem trgu delovne sile.

3.3.3. Odgovori in analiza rezultatov

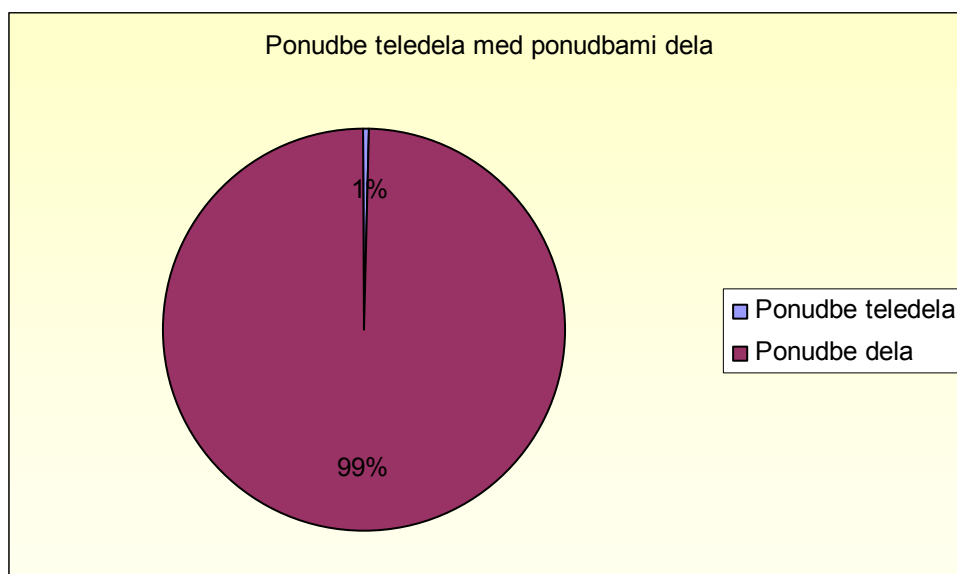
Odziv kadrovskih agencij na anketo je bil zelo majhen. Na anketo se je odzvalo 5 agencij (zaposlitveni portali se niso odzvali). Na Zavodu za zaposlovanje republike Slovenije so mi po daljši neodzivnosti in po telefonskem klicu povedali, da podatkov, povezanih s povpraševanjem ali ponudbo po teledelu, ne vodijo, tako da v anketi ne morejo sodelovati. Na podlagi opravljene ankete bi lahko zaključil, da slovenska podjetja, ki se ukvarjajo z iskanjem in posredovanjem kadrov, glede teledela nimajo veliko poročati.

V letu 2002 je 5 agencij, ki so se odzvale na anketo in odgovorile na vprašanja, od različnih delodajalcev prejelo 300 ponudb za zaposlitev. Agencija Kadis d.o.o. jih je prejela 100 ponudb za delo, agencija Kragelj & Kragelj d.o.o. je prejela 150, agencija Profil ni podala podatka o številu prejetih ponudb za delo, agencija Jenewein prav tako ni navedla števila prejetih ponudb, agencija Atama pa je dobila 50 ponudb za delo. Razen agencije Atama so vse kadrovske agencije odgovorile, da ponudb za zaposlitev teledelavca v letu 2002 niso prejele. Agencija Atama pa je v letu 2002 prejela 2 ponudbi za zaposlitev teledelavca. V agenciji Atama so se v letu 2002 glede na prejeti ponudbi pogovarjali z dvema iskalcema zaposlitve. Eden je bil star 26, drugi pa 30 let. Oba delavca, ki sta sprejela ponudbo za teledelo, sta se zaposlila za določen čas. Na vprašanje o vrstah in oblikah ponujenih del nisem prejel nobenega odgovora. V agenciji Atama so ocenili, da povpraševanje po teledelu v zadnjih letih narašča. Agencije so odgovorile, da pri delodajalcih ni moč opaziti povečanega zanimanja za teledelo, medtem ko je samo ena agencija odgovorila, da v zadnjem času opaža več zanimanja za teledelo pri iskalcih zaposlitve.

Agencija Jenewein me je opozorila na dejstvo, da so nekatere agencije specializirane in se ukvarjajo predvsem z iskanjem vodstvenih kadrov (»headhunting«), ki v gospodarskih družbah seveda niso zaposleni kot teledelavci. Agencija Jenewein je namreč navedla, da v vseh letih delovanja (od 1995) ni prejela niti enega povpraševanja za zaposlitev profila teledelavca. Morda je to tudi razlog za tako majhno število prejetih ponudb za teledelo.

Na podlagi pridobljenih podatkov lahko ugotovim, da je delež ponudb za delovna mesta, ki vsebujejo ali vključujejo teledelo, izredno majhen. Štiri agencije, ki so na to vprašanje odgovorile, so dobile približno 300 ponudb za prosta delovna mesta. Od teh sta samo dve ponudbi vključevali obliko dela, primerno za teledelavca. Ta delež je znašal 0,7 %. Zaključek te ankete je ugotovitev, da v štirih agencijah praktično ni možnosti zaposlovanja teledelavcev.

Graf 3.1: Delež ponudb teledela



Vir: Lastna anketa 2003

Zaradi pomanjkanja podatkov kot posledici slabega odziva kadrovskih agencij na anketo, nisem dobil primerne podlage za vsaj približen odgovor na vprašanje, kakšne so možnosti zaposlovanja teledelavcev v Sloveniji. Da bi odgovoril na to vprašanje, sem se odločil, da bom izvedel dodatno anketo, s katero se bom obrnil neposredno na podjetja.

3.4. Anketa »Teledelo in podjetja«

3.4.1. Namen in metodologija

Po temeljiti pripravi sem izvedel drugo anketo. Anketa »Teledelo in podjetja« je bila opravljena v zadnjem tednu marca 2004. Ker je bil odziv pri kadrovskih agencijah izredno majhen, sem hotel s podatki, ki bi jih pridobil neposredno od podjetij (delodajalcev), ugotoviti, kakšne so možnosti zaposlovanja teledelavcev v slovenskih podjetjih. Anketa je v celoti potekala na elektronski način.

Za anketiranje sem izbral velika, srednja in majhna podjetja, ki so v poslovnem imeniku republike Slovenije registrirana za opravljanje naslednjih dejavnosti, katere ocenjujem, da so primerne za opravljanje teledela:

- svetovanje
- oblikovanje
- informatika
- internet
- grafika
- prevajanje
- denarno, finančno posredništvo, zavarovanja
- nepremičnine, poslovne storitve in najem
- odvetniške pisarne
- notariati
- finančno svetovanje

Spletno mesto ankete je bilo postavljeno na naslovu <http://users.carrotz.com/teledelo>. Po poštnem strežniku sem na elektronske naslove skupno 6601 podjetij poslal pismo (glej prilogo F), v katerem sem pristojne osebe v podjetjih prosil, da odgovorijo na 9 preprostih vprašanj v zvezi s teledelom.

Vsi naslovniki so prejeli elektronsko pismo (glej prilogo D), v katerem sem se predstavil. Navedel sem naslov spletne strani, na kateri je bilo objavljenih 9 vprašanj, ki so zadevala področje teledela v podjetjih. Končna opomba je sporočala, da bodo

podjetja, ki bodo na zastavljena vprašanja odgovorila do 2. aprila 2004, navedena v predstavitevah izsledkov ankete v različnih publikacijah in na spletni strani kot podjetja, ki so sodelovala in pripomogla k rezultatom v anketi »Teledelo in možnosti zaposlovanja v Sloveniji«. Na koncu pisma je naslovnik lahko prebral prošnjo, da naj se elektronsko sporočilo, če ni prišlo na pravi naslov, posreduje odgovorni osebi v podjetju. Poleg tega sem zapisal tudi zagotovilo, da pridobljeni podatki nikakor ne bodo uporabljeni v komercialne namene.

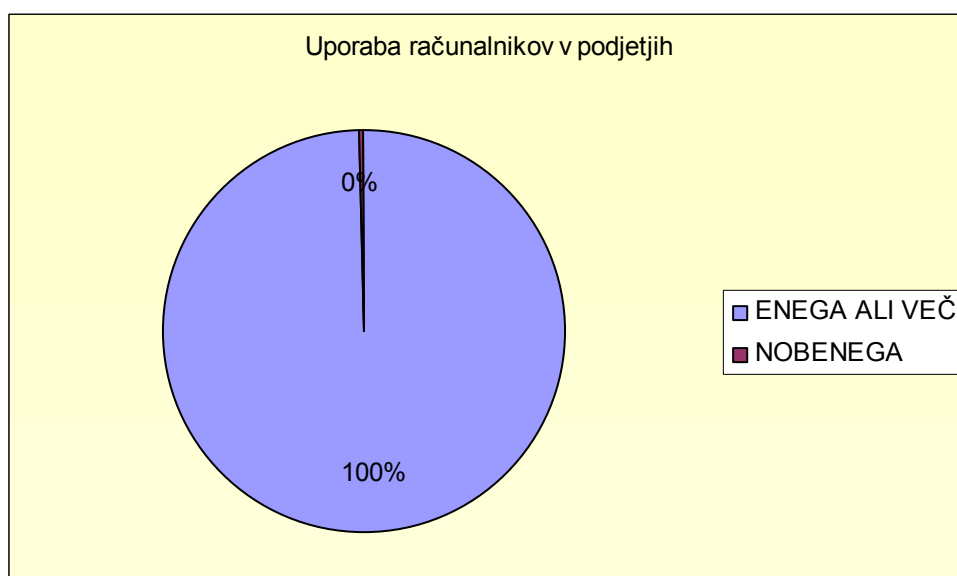
Na moje pismo se je odzvalo 493 poslovnih subjektov. Med njimi so znana slovenska podjetja in ustanove, kot so: Ekonomski institut Pravne fakultete, Didakta, Sava d.d., Halcom Informatika, Litostroj e.i. d.o.o., Kolinska d.d., Javna razsvetljava d.d., Ra-Gazela d.o.o., Moja kariera d.o.o., Trenkwalder d.o.o., SLP d.o.o., G7, družba za varovanje, d.o.o., Metropola d.o.o., Korona d.d., Fakulteta za družbene vede, Infonet d.o.o., PCI Inženering, Cosylab, Kompas Design d.d., LB Leasing Maribor d.o.o., Mais informacijski sistemi d.d., Mediana d.o.o., Nil d.o.o. Druga podjetja so navedena v prilogi.

Vprašalnik je vseboval devet vprašanj (glej prilogo E), s katerimi sem želel pridobiti podatke o tem, ali imajo podjetja tehnične možnosti za teledelo, ali se pri njihovem delu pojavlja potreba po takem delu, ali tako obliko dela že prakticirajo in katere so po njihovem mnenju največje ovire za teledelo.

3.4.2. Rezultati in analiza

V anketi je sodelovalo 493 podjetij, v katerih je na vprašanja odgovarjalo 162 direktorjev, 45 vodij, 2 predsednika družbe, 277 drugih zaposlenih in 7 samostojnih podjetnikov. S prvim vprašanjem sem želel izvedeti, ali obstajajo v podjetjih minimalni pogoji, ki naj bi omogočali normalno elektronsko komunikacijo med podjetjem in teledelavcem na domu. 492 podjetij je odgovorilo, da imajo v podjetju najmanj en računalnik.

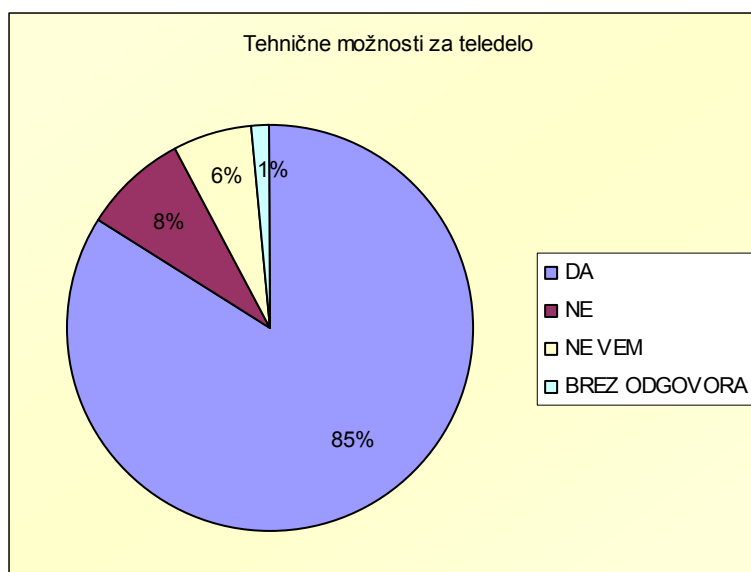
Graf 3.2: Uporaba računalnikov v podjetju



Vir: Lastna anketa, 2004.

Ker sem v anketi opredelil pojem teledelo, sem želel, da podjetja odgovorijo na vprašanje, ali obstajajo pri njih možnosti za teledelo. Tehnične možnosti za teledelo je težko raziskovati, saj je nivo poznavanja tehnologije, potrebne za kvalitetno teledelo ali delo od doma, vprašljiv. Gre npr. za vprašanje, ali je za kvalitetno opravljanje teledela dovolj že komunikacija s podjetjem po elektronski pošti, ali mora biti elektronska povezava s podjetjem kompleksna in mora omogočati dostop do različnih podatkovnih baz, materialov itd. Pomembno je tudi, za kakšno vrsto teledela gre. Iz odgovorov ankete lahko razberem, da je kar 414 (84%) podjetij ocenilo, da v njihovem podjetju obstajajo tehnične možnosti za teledelo, 41 (8,7 %) anketiranih podjetij pa je ocenilo, da teh možnosti za delo od doma nimajo in le 31 (7,3 %) vprašanih ni vedelo, ali takšne možnosti v njihovem podjetju obstajajo.

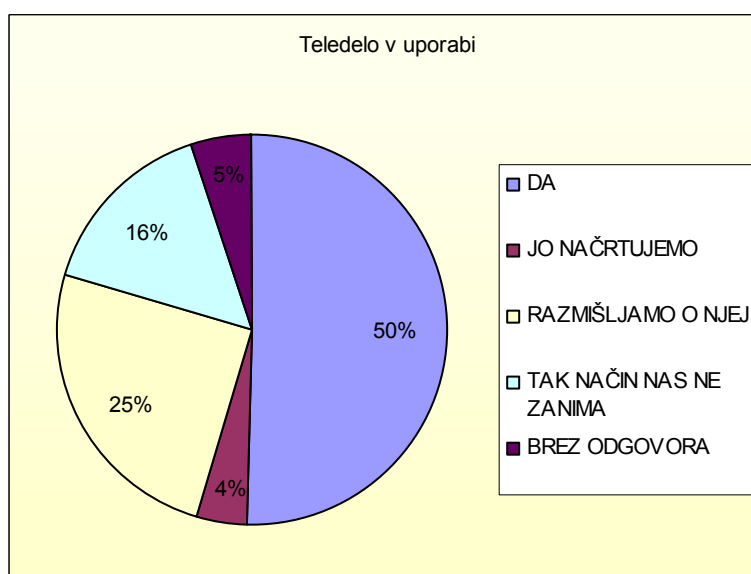
Graf 3.3: Tehnične možnosti za teledelo



Vir: Lastna anketa, 2004.

Presenetili so me odgovori o uporabi teledela, saj skoraj polovica podjetij (260) že uporablja teledelo kot način dela. Nadaljnjih 29 % pa ta način dela načrtuje ali vsaj o njem razmišlja. 21 % podjetij v moji anketi pa se ne zanima za tako obliko dela.

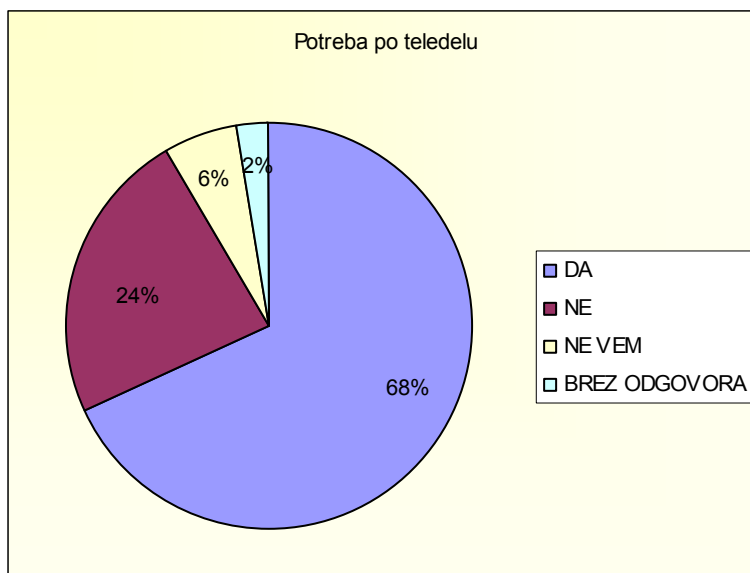
Graf 3.4: Teledelo v uporabi



Vir: Lastna anketa, 2004.

Zelo zanimiv podatek je ta, da je 336 podjetij (68 %) odgovorilo, da se v njihovem podjetju pojavlja potreba, da bi določene vrste del v podjetju delavci opravili doma na računalniku.

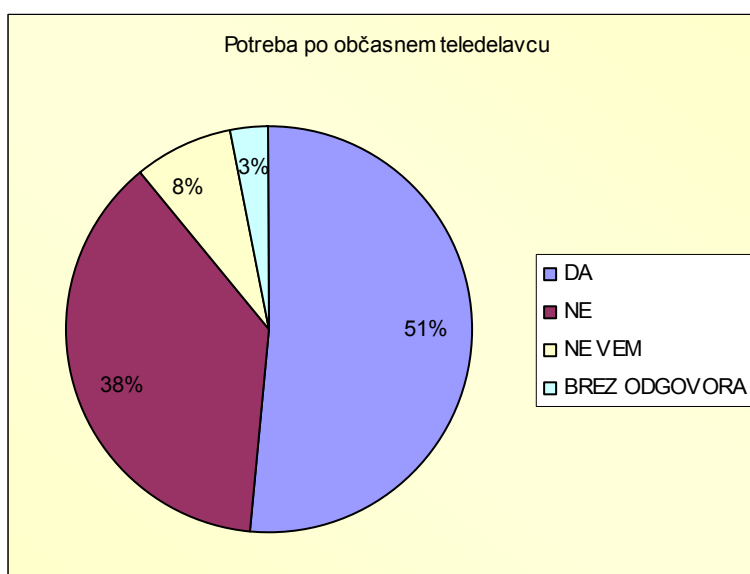
Graf 3.5: Potreba po teledelu



Vir: Lastna anketa, 2004.

254 podjetij (51 %) ima potrebo po občasnem opravljanju določenih nalog od doma; pokazala so pripravljenost zaposliti honorarnega delavca, ki bi delo občasno opravljal doma.

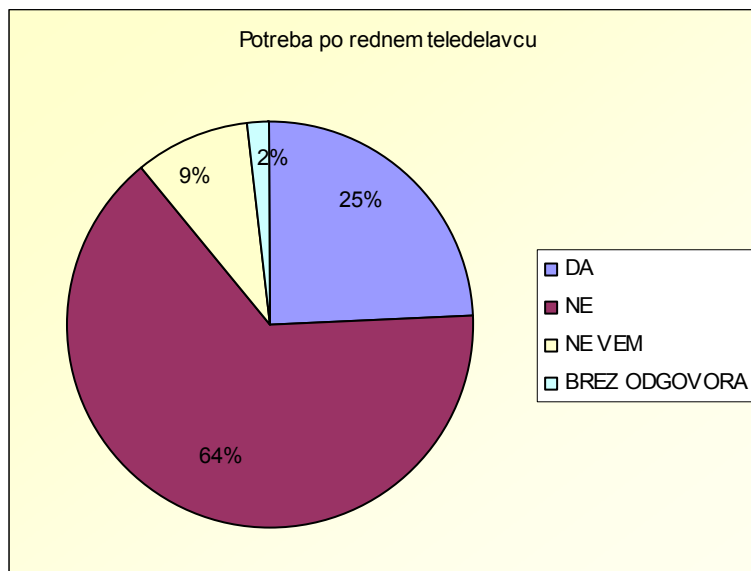
Graf: 3.6: Potreba po občasnem teledelavcu



Vir: Lastna anketa, 2004.

Pripravljenost podjetij, da bi redno zaposlila delavca, ki bi delo opravljal doma, pa je veliko manjša in se skrči na slabo tretjino vseh podjetij, ki so izpolnila anketo.

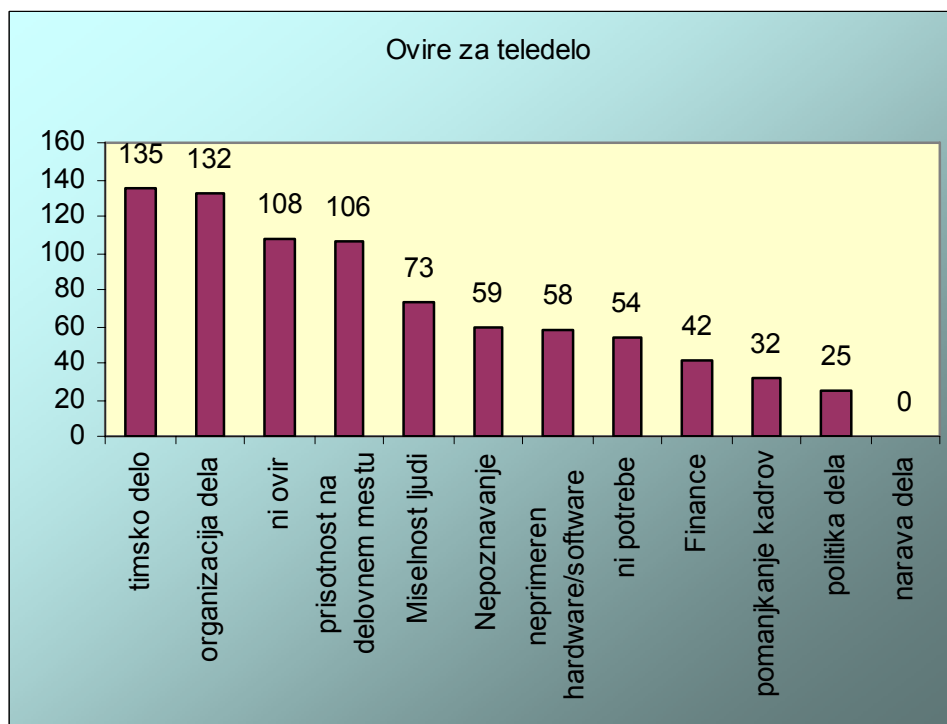
Graf 3.7: Potreba po rednem teledelavcu



Vir: Lastna anketa, 2004.

Z zadnjim vprašanjem sem anketirance vprašal, kje vidijo ovire za teledelo.

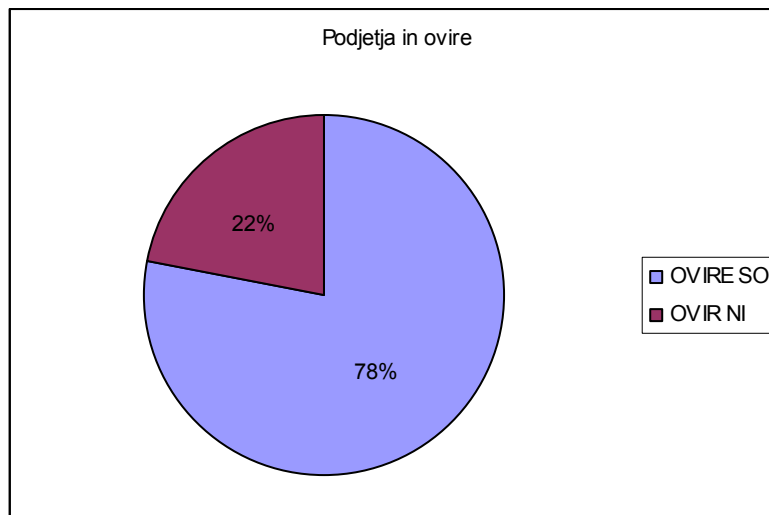
Graf 3.8: Ovire za teledelo



Vir: Lastna anketa, 2004.

Rezultati ankete so pokazali, da je med ovirami za teledelo na prvem mestu timsko delo (135 odgovorov), sledi organizacija dela (132 odgovorov), prisotnost na delovnem mestu (106 odgovorov), miselnost ljudi (73 odgovorov), nepoznavanje (59 odgovorov), neprimerna tehnična oprema oziroma hardware in software (58 odgovorov), 54 podjetij pa kot oviro navaja dejstvo, da za teledelo ni potrebe. Nadalje je 42 podjetij odgovorilo, da so finance ovira za teledelo, za 32 podjetij je ovira pomanjkanje kadrov, za 25 podjetij pa politika dela oz. zaposlovanja. 78 % vseh odgovorov navaja ovire za teledelo, medtem ko je 108 podjetij (22 %) odgovorilo, da za teledelo ni nobenih ovir.

Graf 3.9: Podjetja in ovire



Vir: Lastna anketa 2004

Na podlagi rezultatov lahko povzamem, da je zanimanje za teledelo v anketiranih podjetjih precejšnje, saj to obliko dela v Sloveniji uporablja že skoraj polovica anketiranih podjetij, dobra četrtina pa se zanima za teledelo, kar pomeni, da so možnosti zaposlovanja teledelavcev dobre. Anketa je tudi pokazala, da v Sloveniji prevladuje oblika občasnega teledela, kar se sklada tudi z ugotovitvami uradnih anket o teledelu naši državi. Dejstvo, da je v Sloveniji dostopnost do interneta vedno bolj razširjena, nakazuje verjetnost, da bo pri nas vedno bolj razširjeno tudi teledelo. Zato sem prepričan, da bi bilo smiselno izvajati ankete ali raziskave o teledelu v Sloveniji v rednih intervalih, s čimer bi se ugotavljal trend rasti.

Sam razmišljam o tem, da bi z anketiranjem in raziskovanjem teledela nadaljeval tudi v prihodnosti, k čemur me nagiba situacija v podjetju, v katerem sem zaposlen, saj zaradi internih potreb po sodobnih in fleksibilnih oblikah dela pogodbeno zaposlujemo teledelavce.

4. ZAKLJUČEK

Kot je razvidno iz prvega dela diplomske naloge, je teledelo pojem, ki zajema nove oblike dela informacijske družbe. Čeprav ne obstaja kaka enotna definicija teledela, kajti le-ta je lahko širša ali ožja, vsebujejo vse definicije dva bistvena elementa, brez katerih ne moremo govoriti o teledelu: opravljanje dela na lokaciji, ki ni pisarna v podjetju, ampak je doma ali nekje zunaj delodajalčevih prostorov. Prav tako je za teledelo nujna uporaba računalnika oziroma informacijsko-telekomunikacijske tehnologije.

Teledelo ločimo glede na čas in glede na lokacijo, zato govorimo o njegovih različnih oblikah. Teledelo ima svoje prednosti in slabosti. Čeprav teledelo v slovenski zakonodaji še ni v celoti urejeno, pa vseeno najdemo zametke ureditve pri določilih o delu na daljavo in delu na domu.

V drugem delu diplomske naloge sem predstavil podatke raziskav teledela v Sloveniji. V Sloveniji obstaja precejšnja dostopnost do interneta, glede teledela pa počasi sledimo trendom Evropske unije. Po raziskavah, ki so bile opravljene v Sloveniji, je bilo leta 2002 približno 5 % vseh zaposlenih teledelavcev, vendar je potrebno poudariti, da se ti rezultati raziskav zelo razlikujejo glede na definicije in opredelitve teledela v posamezni raziskavi. Tudi rezultati mojih anket kažejo, da podjetja poznajo teledelo in da ga polovica anketiranih tudi že uporablja, tretjina anketiranih podjetij pa o uvedbi teledela razmišlja. Vsekakor so slovenska podjetja soočena z novimi oblikami dela in v vsakem posameznem primeru mora delodajalec ustrezno oceniti, katero vrsto dela bo uvedel kot teledelo. Večina večjih slovenskih organizacij ima lasten informacijski sistem in že uporablja tehnologijo za elektronsko izmenjavanje podatkov in pisarniško avtomatizacijo. Zato »tehnologija ne bi smela predstavljati ovire pri uvajanju teledela v slovenske organizacije. Glavno oviro pri tem predstavljata pomanjkanje strokovnega znanja in finančnih virov.« (Jereb in Gradišar 1999: 548)

Na podlagi raziskav, opravljenih v Sloveniji, lahko zaključim, da v Sloveniji možnosti zaposlovanja teledelavcev obstajajo, vendar te niso tako velike, kot bi lahko bile.

Podatek, da je v Sloveniji delež teledelavcev le 5 % vseh zaposlenih, je treba postaviti v pravi kontekst. Zavedati se moramo težav glede definiranja teledela, saj je v raziskavi RIS 2001 razvidno nihanje tega podatka od 2 % do 29 % vseh zaposlenih.

Pomembna ugotovitev za teledelo v Sloveniji je, da prevladujejo »neformalne in dopolnilne oblike teledela. Tretjina teledelavcev je samozaposlenih ali so lastniki podjetij in zato delajo na daljavo samoiniciativno.« (Mlinar 2003: 1018) To je gotovo posledica tudi še nedorečene zakonodaje glede teledela, zato je le-to lažje uvajati kot dopolnilno obliko klasičnega dela, kar velja za zaposlene v podjetju. Veliko lažje je namreč ob zaposlitvi imeti še registrirano popoldansko obrt, ki dopolnjuje delo v podjetju.

Prepričan sem tudi, da bo oseba, ki bo hotela opravljati teledelo, le-to našla lažje, če bo na izbrana podjetja poslala ponudbo za delo, kot pa če bo čakala na objavo ustreznega oglasa za teledelo s strani podjetij. Glede na to, da so kadrovske agencije med vsemi ponodbami za delo dobile tako majhen delež ponudb teledela in da veliko podjetij vendarle razmišlja o teledelu, je bolj verjetno, da bo iskalec zaposlitve hitreje prišel do dela s svojo ponudbo za sodelovanje.

Teledelo v Sloveniji bo v prihodnosti še naraslo in se razvijalo, saj bo »vse več različnih storitev elektronsko dostopnih od doma, npr. posvetovanja z zdravniki, pravniki, pedagogi, nakupovanje, opravljanje bančnih storitev idr.« (Mlinar 2003: 1013)

Te nove oblike dela bodo zaradi večje enostavnosti in produktivnosti narekovale tempo rasti teledela. Naloga delodajalcev in delavcev je, da se ustrezno seznanijo z možnostmi za teledelo, zato da bosta obe strani znali najti pot, ki bo izkoristila čim več prednosti in se izognila čim več slabostim. Naloga zakonodajalca pa bo, da bo te oblike dela določil in ustrezno zakonsko uredil. Mislim, da bodo možnosti zaposlovanja teledelavcev vedno večje, ker brez teledela v prihodnosti ne bo šlo. Teledelo pripomore k temu, da se znižajo stroški in se poveča produktivnost, kar je cilj vsake družbe, ki hoče postati konkurenčna v današnjem globalnem svetu.

5. LITERATURA

ARKO, ANDA (2002): Razvoj in značilnosti dela na daljavo. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

BELŠAK, ALEKSANDRA (2004): Tvorjenje novih besed in strokovna terminologija. *Pravna praksa* 2004 (41), 39. Ljubljana: GV.

DANIELS KEVIN in drugi (2000): *Managing Telework. Perspectives from Human Resource Management and Work Psychology.* London: Thomson Learning.

JACKSON, PAUL J., JOS M, VAN DER WIELEN (1998): *Teleworking, International Perspectives. From telecommuting to the virtual organization.* London & New York: Routledge.

JERAJ, DIMITRIJ in VINTAR, JELKA (2004): *K razvoju telecentrov v Sloveniji.* Ljubljana: Dimitrij Jeraj in Bons, d.o.o.

JEREB, EVA (1999): Organiziranje teleskupine. *Organizacija* 32 (6), 343-348. Ljubljana: Moderna organizacija.

JEREB, EVA (1999a): Sodobne oblike pri organiziranju podjetij in drugih organizacij. *Zbornik Moderna organizacija.* Maribor: Fakulteta za organizacijske vede. 291-318.

JEREB, EVA (2002): Mrežne povezave kot možnost za opravljanje dela na daljavo. *Organizacija* 35 (6), 348-353. Ljubljana: Moderna organizacija.

JEREB, EVA IN GRADIŠAR, MIRO (1999): Teledelo v Sloveniji. *Organizacija* 32 (10), 548-553, Ljubljana: Moderna organizacija.

JEREB, EVA IN RAJKOVIČ, VLADISLAV (2000): Izbira delavcev za teledelo s pomočjo ekspertnega sistema. *Organizacija* 33 (5), 328-335. Ljubljana: Moderna organizacija.

MESEC, SONJA (2002): *Teledelo – izziv Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

MLINAR, ZDRAVKO (2003): Teledelo in prostorsko-časovna organizacija bivalnega okolja. *Teorija in praksa* 40 (6), 1012-1039. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

MOHORIČ, DARJA (2002): Kako delo na domu ureja zakon. *Gospodarski vestnik* 51 (24), 48-49. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

STREDWICK, JOHN AND ELLIS, STEVE (1998): *Flexible Working Practices. Techniques and Innovations*. London: Institute of Personnel and Development.

TRČEK, FRANC (2000): Teledelo - sociološki vidiki. *Zbornik posvetovanja DSI 2000 / Dnevi slovenske informatike, Portorož, Slovenija, 19.-22. april 2000*. Ljubljana: Informatika. 292-299.

TRČEK, FRANC (2000a): Prednosti in nevarnosti teledela. *Perspektive uvajanja teledela v Sloveniji. Strokovne razprave VIII (2)* 87-93. Ljubljana.

MOČILNIKAR, VERONIKA (2004): Obvladovanje virtualnega tima. *Organizacija* 37 (4), 251-256. Ljubljana: Moderna organizacija.

BUTANI, ANITA (2003): *International Labor Organization*. The Ivy League, Model United Nations Conference 2003, Nineteenth Annual Session.

Dostopno na <http://www.germantownacademy.org/students/us/clubs/MUNsite/MUNmedia-materials/MUN-materials-ILMUNC/ILMUNC%20Background%20Guides/ILO%20Final.pdf>

Datum: 5. 12. 2005

DI MARTINO, VITTORIO (2001): *The High Road to Teleworking*. Geneva: International Labour Organisation.

Dostopno na <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf>

Datum: 20. 11. 2005

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (1997): The Social Security Position of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report.

Dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9727EN.pdf>

Datum: 21. 3.2006

ERŽEN, SAMO IN LADAVA, MATJAŽ (2002): eDelo – primer dobre prakse. Informacijska podpora projektno organiziranem podjetju. Nova Gorica.

Dostopno na <http://www.spin.si/www/razno/arhiv/eDeloV01.pdf>

Datum: 20.3.2006

GONÇALVES IN DRUGI (1998): *Let's Telework.*

Dostopno na

http://www.ccg.pt/Publications/_PDFs/Publications/1998/letstelework98.pdf

Datum: 15. 1. 2006

ICT WORKING. EU STUDY ON ATTITUDES TO TELEWORKING

Dostopno na

http://europa.eu.int/comm/research/headlines/news/article_05_02_15_en.html

Datum: 20. 1. 2006

JENSEN IN DRUGI (2003): *A Web-based Study of the Propensity to Telework Based on Socio-Economic, Work Organisation and Spatial Factors.*

Dostopno na <http://www.akf.dk/trip/konference03/papers/jensen.pdf>

Datum: 15. 1. 2006

QUALITY IN WORK AND EMPLOYMENT.

Dostopno na <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05129EN.pdf>

Datum: 10. 1. 2006

SLAVNIČ, NIKO (2003): *Internacionalizacija podjetja kot odločitveni dejavnik pri ustanovitvi hitro rastočih podjetij.* Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Dostopno na <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/slavnic141.pdf>

Datum: 20.3.2006

STATISTIČNI URAD REPUBLIKE SLOVENIJE. *Uporaba interneta v podjetjih, 1. četrletje 2005.*

Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=742

Datum: 1. 2. 2006

STATISTIČNI URAD REPUBLIKE SLOVENIJE. *Uporaba interneta, 2004.*

Dostopno na http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=326

Datum: 1. 2. 2006

SVETIN, IRENA (2003): Spremljanje novih pojavov na trgu dela, ki jih omogoča informacijska tehnologija (teledelo).

Dostopno na <http://www.stat.si/radenci/referat/svetin.doc>

Datum: 19. 3. 2006

TELEWORK AND TELECOMMUTING: COMMON TERMS AND DEFINITIONS.

Dostopno na <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm>

Datum: 15. 11. 2005

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2003-4): *Balancing Work and Family with Telework? Organisational Issues and Challenges for Women and Managers.*

Dostopno na http://www.teluq.quebec.ca/chairebell/pdf/public_womeninmgt.pdf

Datum: 16. 1. 2006

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR), Uradni list RS 42/2002 str. 4075.

Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=->

[1&unid=SZ|C12563A400338836C1256BA500446EDA&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1256BA500446EDA&showdoc=1)

Datum: 5. 1. 2006

ZAKON O GOSPODARSKIH DRUŽBAH (ZGD-UPB1), Uradni list RS 15/05 str. 1113.

Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+gospodarskih+dru%C5%BEbah&mandate=-1&unid=UPB|AB7A116C1EB745F7C1256F41003C9EF3&showdoc=1>

Datum: 5. 1. 2006

ZAKON O PODPORNEM OKOLJU ZA PODJETNIŠTVO (ZPOP), Uradni list RS 40/04 str. 4709.

Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+podpornem+okolju+za+podjetni%C5%A1tvo&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1256E68001EA462&showdoc=1>

Datum: 5. 1. 2006

ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI), Uradni list RS 63/04 str. 8029.

Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=s&epa=ZZRZI&sm=k&q=Zakon+o+zaposlovanju+in+rehabilitaciji+invalidov&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1256E9B00491A78&showdoc=1>

Datum: 5. 1. 2006

ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI-UPB1), Uradni list RS 100/05 str. 10445.

Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=s&epa=ZZRZI&sm=k&q=Zakon+o+zaposlovanju+in+rehabilitaciji+invalidov&mandate=-1&unid=UPB|AF57FB49EC486AAAC1257068003BA3A9&showdoc=1>

Datum: 5. 1. 2006

VEHOVAR, VASJA IN ROBINŠAK, MATJAŽ (2001): *Projekt RIS. Teledelo in informacijska - telekomunikacijska tehnologija pri delu.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za metodologijo in informatiko.

VEHOVAR, VASJA IN ROBINŠAK, MATJAŽ (2002): *Projekt RIS. Teledelo v Sloveniji.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za metodologijo in informatiko.

VEHOVAR, VASJA IN JOVAN, MATEJ (2003): *Projekt RIS. Teledelo v podjetjih.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za metodologijo in informatiko.

6. PRILOGE

Priloga A (Pismo za raziskavo »Teledelo in kadrovske agencije 2003 - diplomsko delo«)

Spustovani!

Sem student kadrovskega managementa na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani.

S pomočjo mentorice doc. dr. Aleksandre Kanjuo-Mrčela bi za diplomsko delo rad raziskal področje **TELEDELA v Sloveniji**.

Pri raziskavi nama boste v veliko pomoč, če si vzamete nekaj minut svojega dragocenega časa

in na spletni strani <http://www.lakomlacen.com/teledelo/vprasanja.htm> odgovorite

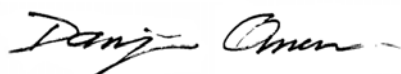
na **9 vprasanj**, ki se dotikajo področja **TELEDELA**.

Vesela bova vsakega vasega odgovora!

Zeliva vam lep in uspešen dan se naprej!

Damijan Omerza

doc. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela



To pismo je bilo poslano na 32 elektronskih naslovov različnih slovenskih kadrovske agencij, 2 zaposlitvena portala in Zavod za zaposlovanje republike Slovenije.

Če slučajno niste pravi naslovnik, posredujte, prosim, to elektronsko sporočilo odgovorni osebi v vaši organizaciji.

TELEDELO IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Spoštovani!

Pred vami je **9 vprašanj**, ki nama bodo pomagala pri diplomski raziskavi o TELEDELU in možnostih zaposlovanja v Sloveniji.

Za dodatne informacije v zvezi z vprašanji, lahko pošljete elektronsko sporočilo na naslov: damijan@carrotz.com



Definicija teledela:

Za teledelo je značilna uporaba informaijsko-komunikacijske tehnologije. Teledelo razumemo kot delo na računalniku, ki se odvija doma oziroma izven siceršnje lokacije delodajalca ali tudi kot kombinacija obeh lokacij

Izjava o varstvu podatkov:

Pridobljeni podatki ne bodo v nobenem primeru uporabljeni v komercialne namene. Zavezujem se, da jih ne bomo posredoval, prodajal ali zamenjali z nobeno drugo ustanovo, podjetjem ali fizično osebo.

Naziv vaše organizacije:

Ime:

Priimek:

E-pošta:

Vaša funkcija v organizaciji

Vprašanja:

1. Koliko ponudb za zaposlitev s strani delodajalcev ste prejeli v letu 2002?

Vpišete lahko tudi točno številko:

2. Koliko od vseh ponudb za zaposlitev, ki ste jih prejeli s strani delodajalcev v letu 2002 je iskalo teledelavca?

Vpišete lahko tudi točno številko:

3. Koliko so bili v povprečju stari iskalci zaposlitve, ki so iskali zaposlitev teledelavca?

Vpišete lahko tudi točno številko:

4. Koliko so bili v povprečju stari iskalci zaposlitve, ki so sprejeli zaposlitev teledelavca?

Vpišete lahko tudi točno številko:

5. Na kakšen način so se iskalci zaposlitve, ki so sprejeli zaposlitev teledelavca zaposlili? (vpišite številko in izberte način zaposlitve)

<input type="text"/>	se jih je zaposlilo za	-	<input type="text"/>
<input type="text"/>	se jih je zaposlilo za	-	<input type="text"/>
<input type="text"/>	se jih je zaposlilo za	-	<input type="text"/>
<input type="text"/>	se jih je zaposlilo za	-	<input type="text"/>

6 . Kakšne vrste in oblike del so delodajalci ponujali teledelavcem?

7 . Ali v zadnjih letih opazate porast povpraševanja po teledelu?

8 . Ali ocenjujete, da je s strani delodajalcev veliko zanimanja za teledelo?

9 . Ali ocenjujete, da je s strani iskalcev zaposlitve veliko zanimanja za teledelo?

O izsledkih raziskave me pisno obvestite:

V zvezi z odgovori me lahko osebno kontaktirate:

Če se vem zdi, da potrebujete dalj časa, da bi zbrali podatke, se lahko v roku enega tedna vrnete na to stran in jo izpolnite!

Pošlji podatke

Za dodatne informacije v zvezi z vprašanji, lahko pošljete elektronsko sporočilo na naslov:

damijan@carrotz.com

Priloga C (Seznam anketiranih subjektov v raziskavi »Teledelo in kadrovske agencije 2003 - diplomsko delo«)

A. L. P. PECA, D.O.O.
ACADEMIA D.O.O.
ADECCO H. R., D.O.O.
ADVISE D.O.O.
AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE POSAVC D.O.O.
APEL SERVIS D.O.O.
AQ, D.O.O – PODRUŽNICA BIRO ZA DELO
ATAMA D.O.O.
AZOR D.O.O.
B. & Z. D.O.O.
CENTERKONTURA D.O.O.
DIMI - KADROVSKI SERVIS ZA MALA PODJETJA, D.O.O.
DR. PENDL & DR. PISWANGER D.O.O.
HILL INTERNATIONAL D.O.O.
HONORARCI.COM
INVEL, D.O.O.
IP RIBNICA, D.O.O.
ISG INTERNATIONAL SERVICE GROUP, D.O.O.
JENEWEIN D.O.O.
KADIS D.O.O.
KADROS, PODJETJE ZA KADROVSKE STORITVE IN KADRE, S.P.
KADROVSKI INŽENIRING D.O.O.
KRAGELJ & KRAGELJ D.O.O.
M SERVIS D.O.O.
MADE D.O.O.
MOJA KARIERA D.O.O.
ORBITA, MIRJAM TOPORIŠ - BOŽNIK, S.P.
PARTNER CONSULTING, D.O.O.
PROFIL D.O.O.
TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE D.O.O.
TRGOTUR D.O.O.
ZANOS D.O.O.
ZAPOSILITEV.NET
SVETLAKARIERA.COM
ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE REPUBLIKE SLOVENIJE

Priloga D (Pismo za raziskavo »Teledelo in podjetja 2004 – diplomsko delo«)

Spustovani!

Sem absolvent kadrovskega managementa na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani.

Z mentorico doc. dr. Aleksandro Kanjuo-Mrčela raziskujeva podrocje dela od doma (teledela) v vasem podjetju.

Pri raziskavi nama boste v veliko pomoc, ce si vzamete nekaj minut svojega dragocenega casa

in na spletni strani <http://users.carrotz.com/teledelo> odgovorite

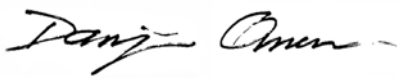
na **9 preprostih vprasanj**, ki se nenasajo na podrocje **TELEDELA** v vasem podjetju.

Zahvaljujewa se vam za vsak odgovor!

Z odlicnim spustovanjem!

Damijan Omerza

doc. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela



Podjetja, ki bo do 2. aprila 2004 odgovorila na zastavljena vprasanja, bova v predstavitvah in objavah izsledkov raziskave v razlicnih publikacijah in spletni strani raziskave navajala in predstavljala kot podjetja, ki so sodelovala in pripomogla k rezultatom v raziskavi »Teledelo in možnosti zaposlovanja v Sloveniji«.

Ce niste pristojni naslovník, posredujete, prosim, to e-sporocilo odgovorni osebi v vasem podjetju.

Pridobljeni podatki ne bodo v nobenem primeru uporabljeni v komercialne namene.

Priloga E (Raziskava »Teledelo in podjetja 2004 – diplomsko delo«)

TELEDELO IN MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI

Spoštovani!

Pred vami je **9 vprašanj**, ki nama bodo pomagala pri raziskavi o TELEDELU in možnostih zaposlovanja v Sloveniji.

Definicija teledela:

Za teledelo je značilna uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije. **Teledelo (teleworking) razumemo kot delo na računalniku, ki se odvija doma oziroma izven siceršnje lokacije delodajalca ali tudi kot kombinacija obeh lokacij.**



Izjava o varstvu podatkov:

Pridobljeni podatki ne bodo v nobenem primeru uporabljeni v komercialne namene.

1. Koliko osebnih računalnikov imate v vašem podjetju?

2. Ali menite, da v vašem podjetju obstajajo tehnične možnosti za morebitno delo od doma imenovano tudi teledelo oziroma teleworking?

3. Ali takšno metodo dela že uporabljate?

4. Ali se v vašem podjetju pojavlja potreba, da bi določene vrste del v podjetju delavci opravili doma na računalniku?

5. Ali se v vašem podjetju pojavlja potreba, da bi na ustreznem delovnem mestu zaposlili (kot zunanjšega sodelavca ali redno zaposlenega) delavca, ki bi delo za podjetje **občasno** opravljal doma na računalniku?

6. Ali se v vašem podjetju pojavlja potreba, da bi na ustreznem delovnem mestu zaposlili (kot zunanjšega sodelavca ali redno zaposlenega) delavca, ki bi delo za podjetje **večino delovnega časa** opravljal doma na računalniku?

7. Ali so trenutno v vašem podjetju zaposleni (kot zunanji sodelavci ali redno zaposleni) delavci, ki delo za podjetje opravljajo tudi doma na računalniku?

8. Koliko je takšnih delavcev(sodelavcev)?

9. Katere so po vaše največje ovire za uvedbo teledela v vašem podjetju?

narava dela

organizacija dela

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ni potrebe | <input type="checkbox"/> nepoznavanje |
| <input type="checkbox"/> ni ovir | <input type="checkbox"/> mislenost ljudi |
| <input type="checkbox"/> finance | <input type="checkbox"/> politika dela |
| <input type="checkbox"/> pomanjkanje kadrov | <input type="checkbox"/> prisotnost na delovnem mestu |
| <input type="checkbox"/> neprimeren hardware/software | <input type="checkbox"/> timsko delo |

Naziv vaše organizacije:

Ime:

Priimek:

E-pošta:

Vaša funkcija v organizaciji (neobvezno):

Ali želite prejeti izsledke raziskave?

(izsledki bodo v elektronski obliki poslani na elektronski naslov, ki ste ga vpisali)

Pošlji podatke

Za dodatne informacije v zvezi z vprašanji,
lahko pošljete elektronsko sporočilo na naslov:
teledelo@carrotz.com

**Priloga F (Seznam sodelujočih subjektov v raziskavi »Teledelo in podjetja 2004
– diplomsko delo«)**

1,2,3 DESIGN D.O.O.
4D DESIGN
7S D.O.O.
A PLUS ŽNIDARIČ & CO. D.N.O.
A PROPOS
A.L.P. PECA D.O.O.
ABAKUS PLUS D.O.O.
ACR BEDNAR D.O.O.
ADEPT PLUS D.O.O.
ADRIATIC - TONI D.O.O.
AKADA D.O.O.
ALIČ PETER S.P.
AMADEJ D.O.O.
AMADEUS SLOVENIJA
AMEBA+, D.O.O.
AMICUS D.O.O.
ANDROMEDA D.O.O., CELJE
ANIMACIJA D.O.O.
APROS D.O.O.
APROS D.O.O.
AQS TEHNIŠNO SVETOVANJE D.O.O.
ARHITEKT TOMAŽ B. BRLEC S.P.
ARHITEKTURNI ATELJE KLEMEN KOBAL
S.P.
ART GLAS D.O.O.
ART-K D.O.O.
ASEK, EKONOMSKI SERVIS
ASING INTERIERI D.O.O.
ATELJE HOČEVAR & CO. D.N.O.
ATENA D.O.O.
AV STUDIO D.O.O.
AZ PROJEKT D.O.O.
B&A&M D.O.O. PE NEPREMIČNINE
BASIC D.O.O.
BE-CONSULT D.O.O.
BENS - BUINAC & CO. K.D.
BI D.O.O.
BIM LINE D.O.O.
BIPLAN D.O.O.
BOJAN ŠTRASR S.P.
BORIS KONONENKO S.P.
BOTA D.O.O.
BURGER K.D.
BVD – RAVNE D.O.O.
C&G D.O.O. LJUBLJANA
CANDOR – DOMINKO K.D.
CASPI S D.O.O.
CENTER VITA, ZAVOD ZA RAZVOJ
PODEŽELJA
CILJ DPS D.O.O.
COCOASOFT D.O.O.
COLOPLAST A/S PODRUŽNICA
LJUBLJANA
CONSTRUCTA INŽENIRING D.O.O.

CORES D.O.O., KRANJ
COSTA D.O.O., LJUBLJANA
COSYLAB D.O.O.
CP BIRO D.O.O.
CSI D.O.O.
CUPOLA D.O.O.
DANA POLJANEC S.P.
DETEKTIVSKA AGENCIJA RAF
DIA STUDIO D.O.O.
DIGING D.O.O.
DIGISAR D.O.O.
DIKA D.O.O.
DIMA CENTER D.O.O.
DMP TRADE D.O.O., LJUBLJANA
DREAM D.O.O.
DRUŽBA PIANO JOZE PIANO S.P.
EDILING.D.O.O.
EHIC INTERNATIONAL D.O.O.
EIS D.O.O.
EKO SKLAD, J.S.
EKONOMSKI INSTITUT PRAVNE
FAKULTETE
ELING LONČAR ŠTEFAN S.P.
ELOG D.O.O.,KAMNIK
EMARK D.O.O.
EMBY D.O.O.
E-MISIJA D.O.O.
EMS SEJMI D.O.O.
ENEON D.O.O.
ENERGETIKA D.D.
ENTER SERVIS RAČUNALNIŠTVO
ETNA D.O.O., NOVA GORICA
EURONAUTIC D.O.O.
EVENTUS COMPUTERS D.O.O.
F CITY-GARAŽNA HIŠA D.O.O.
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE
FILIPČ MARJAN S.P.
FINGERPRINTS D.N.O.
FINIA CONSULT D.O.O.
FIRST ŠKOFJA LOKA D.O.O.
FIRUS D.O.O.
FITTING D.O.O., POSTOJNA
FLANDIJA ZVONKO S.P.
FORTE INŽENIRING D.O.O.
FOTO KLAVDIJA S.P.
FOTO PRINT D.O.O.
FRI KOROŠEC, K.D.
G7, DRUŽBA ZA VAROVANJE D.O.O.
GAMA SYSTEM D.O.O.
GENIS D.O.O.
GEOSONDA D.O.O.
GLOBUS MARINE INTERNATIONAL D.O.O.
GRAFIČNI ATELJE TOM

GR-POSLOVNE STORITVE D.O.O.
HALAS D.O.O. LJUBLJANA –
ARHITEKTURA
HALCOM INFORMATIKA D.O.O.
HEFIS D.O.O., ROGAŠKA SLATINA
HORIZONT D.O.O., LJUBLJANA
HPO LEASING D.O.O.
HVM, D.O.O.
IDEJAMOŽ BORIS PERŠAK S.P.
IGEA D.O.O.
IMPOS
IN OBS MEDICUS, D. O. O.
INES DRAME S.P.
INFOBIA D.O.O.
INFONET D.O.O.
INFORMA ECHO
INOVA IR, D.O.O., VELENJE
INPRO D.O.O., NOVO MESTO
INSIST D.O.O.
INŠTITUT ZA CELULOZO IN PAPIR
LJUBLJANA
INŠTITUT ZA DELO
INŠTITUT ZA VODE REPUBLIKE
SLOVENIJE
INTERING D.O.O.
INTERSLO RAČUNALNIŠKI INŽENIRING
INVENTIO D.O.O.
INVESTINA, D.O.O.
IOLAR D.O.O.
IP RIBNICA, D.O.O.
IPS GROUP D.O.O.
ISKRA FIS D.O.O.
ISKRATELING
ISPO D.O.O., LJUBLJANA
IUS - CONSULTING
IUSING D.O.O.
IXTLAN TEAM D.O.O.
IZVIR D.O.O.
JAMADA D.O.O.
JAVNA RAZSVETLJAVA D.D.
JESENKO D.O.O.
JP EGS-RI D.D.
JURING - JUREŠKO ALFONZ S.P.
JUSTIN D.O.O.
JUSTINFO D.O.O.
K&D D.O.O., NOVA GORICA
KAC STANISLAV INSYS S.P.
KALIOPA D.O.O.
KASOLVENZIA D.O.O.
KATASTRI D.O.O., KOČEVJE
KIN INFORMATIKA Z.O.O.
KNJIGOVODSKI SERVIS EFEKT
KNJIGOVODSKI SERVIS MARIJA ERLAH
S.P.

KNJIGOVODSKI SERVIS ROTAR S.P.
KOLINSKA D.D.
KOMPAS DESIGN D.D.
KOMUNALA D.O.O., DE UPRAVLJANJE
STANOVANJ
KONSTRUIRANJE ORODIJ S.P.
KONVIKT D.O.O.
KOPAŠ D.O.O.
KORONA D.D.
KRAJNIK RAČUNALNIŠTVO D.O.O.
KRAŠUN D.O.O.
KRON TELEKOM
KUHAR IN BERGANT CO.
D.N.O., LJUBLJANA
KUPOLA D.O.O.
KVM SOFTWARE D.O.O.
LB LEASING MARIBOR D.O.O.
LEGRO -IVAN GOLO, K.D.
LEM COMPUTERS D.O.O.
LINIJA JERICA MLINARIČ S.P.
LITOSTROJ E.I. D.O.O.
LK ING D.O.O.
LOKALNI PODJETNIŠKI CENTER D.O.O.
M&M INTERNATIONAL D.O.O. RADEČE
MA MARKETING D.O.O.
MAIS D.D.
MAIS INFORMACIJSKI SISTEMI D.D.
MAITIM COMPUTERS D.O.O.
MANTO D.O.O.
MAR-S KNJIGOVODSKI SERVIS
MARY ART, ŠEKADA MARJANCA S.P.
MD PAVLIŠ & PARTNERJI D.N.O.
MEGI-IN D.O.O.
MESID D.O.O.
METROPOLA D.O.O., LJUBLJANA
M-GRAFIKA D.O.O.
MICRAT LEASING MB D.O.O.
MIGRED D.O.O.
MIKRO SISTEMI D.O.O.
MILOJKA BIZAJL S.P.
MINFOS D.O.O.
MISTER A D.O.O.
MOJA KARIERA D.O.O.
MOJCA VIDRIH S.P.
MONOLIT INFORMACIJSKI SISTEMI D.O.O.
MPI MILAN PRŠA S.P.
MRI D.O.O.
MS KLIK D.O.O.
MSK-KONTO D.O.O.
MURAFIN D.O.O.
N.K.V. D.O.O.
NAŠ ŠAS D.O.O., VELENJE
NEOCOPY JERNEJ KOVAČ S.P.
NEPI D.O.O.

NEXT LINE D.O.O.
NIGRAD D.O.O.
NIL D.O.O.
NORMA SOFT D.O.O.
ODVETBICA MATEJA MAČEK
OKOLJE CONSULTING D.O.O.
OMEGA IC D.O.O.
OPREMAINVEST D.O.O.
PAL - TOP D.O.O.
PANHYGIA D.O.O.
PARCOM D.O.O.
PATE D.O.O., LJUBLJANA
PCI INŽENERING
PETER JODL S.P.
PIGRAF D.O.O.
PILGO D.O.O.
PINO D.O.O.
PIRMA D.O.O.
PODJETNIŠKI CENTER SLOVENJ GRADEC
D.O.O.
PODOBA S.P.
PORTOVAL, NOVO MESTO, D.O.O.
POTEK D.O.O.
PP ING MATJAŽ BAJGOT S.P.
PRIMIS VRHNIKA D.D.
PRIMORSKI TEHNOLOŠKI PARK D.O.O.
PRINTCOPIA S.P.
PROJEKTIVNI BIRO 91 D.O.O.
PROLOG D.O.O., LOGATEC
PROMAT D.O.O.
PROMI D.O.O.
PROSPLET, DAVID GERŠAK S.P.
PROSVET - JOŽE ŽUNKOVIČ S.P.
PROTIM RŽIŠNIK&PERC D.O.O.
PTP INTEGRAL, D.O.O.
RADIO TELEVIZIJA NET
RA-GAZELA D.O.O.
RAINBOW - BATIČ RADOVAN S.P.
RAKETA D.O.O.
RAŠUNALNIŠTVO BOJAN MESEC S.P.
RAŠUNOVODSKI SERVIS NIKA PERPAR
S.P.
RAŠUNOVODSTVO RENATA ŠKEDELJ S.P.
RAZISKOVANJE TRGA - SVETOVANJE
MARTA SODJA S.P.
RAZVOJNA AGENCIJA SINERGIJA
RAZVOJNI CENTER BREŽICE
RD - DRAGO RAVBAR S.P.
REDOX D.O.O. PORTOROŽ
RENTA CAR TAXI SLAVC
ROZINA D.O.O.
RRA MURA D.O.O.
RRA NOTRANJSKO - KRAŠKE REGIJE,
D.O.O.

RTU D.O.O.
SALDO PLUS D.O.O.
SALDO PLUS D.O.O.
SAMPS D.O.O.
SANDI D.O.O.
SAVA D.D.
SBB D.O.O.
SCAPELAB, D.O.O.
SERVING D.O.O. KOPER
SERVIS ELEKTRONIKE
SERVIS KRALJ
SERVIS PLUS D.O.O
SGI D.O.O.
SIMIŠ & PARTNERJI D.O.O.
SIOP ELEKTRONIKA D.O.O.
SIRD D.O.O.
SKUPINA SGH
SLAVEC-V. D.O.O., LJUBLJANA
SLP D.O.O. LJUBLJANA
SOUNDBIRO
SOVA D.O.O.
SPEKTER D.O.O.
SPEM KOMUNIKACIJSKA SKUPINA
SPINO II, D.O.O.
ŠS D.O.O.
STADIJ D.O.O.
STAMIS
STANDOM D.O.O.
STANISLAV DRNOVŠČEK S.P. STUDIO
VIZUAL
START GRAFIKA IGOR MIRTič S.P.
STIMM - MARKO ZUPANŠIŠ S.P.
STUDIO MARINŠEK & MARINŠEK
STUDIO TRŽIŠ, D.O.O.
SVERICOM D.O.O.
SVETOVALNA PISARNA CENTRIH
SVETOVALNO IZOBRAŽEVALNI CENTER
SVETOVANJE "ALA", ALEŠA KOVAČ S.P.
TA-BU D.O.O.
TABULA, TADEJ KAJZER S.P.
TADEJ GUZEJ S.P. G4C –
RAČUNALNIŠTVO
TAK NOVO MESTO D.O.O.
TEAM TRAINING D.O.O., LJUBLJANA
TECOS
TEHNOCAR D.O.O.
TERNA D.O.O., NOVO MESTO
TES D.O.O.
TISKARNA TORI, DANIELA TORI S.P.
TOK D.O.O., LJUBLJANA
TOMAŽ MUHIČ S.P.
TRENKWALDER, D.O.O.
TRIDA NEPREMIČNINE
TRINET INFORMATIKA D.O.O.

TULA D.O.O.
TURŠIŠ VIKA K.D.
UMT D.O.O.
UNIART D.O.O.
UNIVOX GA
ÜTSE TRADE D.O.O.
VACCONDA D.O.O.
VENTURE CONSULTING
VERIS D.O.O.
VIDEO CENTER D.O.O.
VINŠEK KRANJ D.O.O.
VIŠINA D.O.O.
VITOMA GROUP
VMA D.O.O.
WELL D.O.O., LJUBLJANA
WESTING D.O.O.
WW ENGINEERING, ERNEST KRAJNC S.P.
ZAAL D.O.O., LENART
ZAMORC, ŠKOFJA LOKA D.O.O.
ZIBRASOFT D.O.O.
ZIM D.O.O.
ZOJA D.O.O., GROSUPLJE
ZORI D.O.O.
ZR GRAFIKA GORNJA RADGONA