

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Faganel

**Delo na domu  
v poslovno storitvenih dejavnostih  
z visoko vsebnostjo znanja**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Faganel

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Delo na domu  
v poslovno storitvenih dejavnostih  
z visoko vsebnostjo znanja**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

## *ZAHVALA*

*Iskreno se zahvaljujem mentorju, doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću, za vse strokovne nasvete, usmeritve in priporočila pri nastajanju magistrskega dela.*

*Najlepša hvala vama, mami in oči, ker mi vsa leta stojita ob strani in me podpirata.  
Hvala tudi mojim trem sončkom – Kaji, Tjašu in Žanu, ker ste me potrpežljivo delili s knjigami, in še posebej tebi, Roman, ker si ob meni, ko te najbolj potrebujem.*

*Hvala tudi vsem, ki ste v procesu nastajanja magistrskega dela na kakršen koli način prispevali, da sem delo lahko uspešno zaključila.*



# **Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja**

## **Povzetek**

V magistrski nalogi je obravnavano sodobno delo na domu v okviru rednih delovnih razmerij, ki jih zaposleni ne glede na obseg delovnih obveznosti in zadolžitev v skladu z dogovorom z delodajalcem in s pomočjo (naj)sodobnejše informacijsko komunikacijske tehnologije opravijo na svojem domu. Ta oblika/način dela, ki ga krajše lahko poimenujemo teledelo na domu, je še posebej značilna za vrsto zaposlitev v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja. Gre za atipično prožno obliko dela, ki zaposlenim zagotavlja še dovolj visoko stopnjo socialne varnosti, po drugi strani pa ima v naši družbi premalo izkoriščen potencial, da se postavi ob bok drugim, prekarnim oblikam zaposlovanja. Avtorica sodobno delo na domu postavi v splošni gospodarski kontekst informacijske družbe ter oriše značilnosti zaposlitev v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja. Predpostavlja, da je v znanjskih dejavnostih te prožne oblike dela več, kot jo zaznava uradna statistika. V empiričnem delu naloge z različnimi, kombiniranimi metodološkimi pristopi raziskuje, ali vidijo posamezniki v delu na domu več prednosti kot slabosti, kaj jih motivira ali ovira pri sprejemu odločitve, da določen obseg dela opravijo od doma in kakšne (formalne in neformalne) izkušnje z delom na domu že imajo. Za delodajalce delo na domu zaradi pravnoformalnih zahtev, potrebne prilagoditve poslovnih procesov in vzpostavitve primerne organizacijske klime predstavlja dokaj zahteven ukrep. S pomočjo analize dveh okroglih miz o delu na domu avtorica predstavi glavne izzive delodajalcev, s katerimi se v praksi soočajo pri vpeljavi in izvajanju dela na domu, ter še, kako uspešna so tista znanjska podjetja, ki delo na domu svojim zaposlenim formalno ali neformalno že omogočajo.

**Ključne besede:** delo na domu, prožne oblike delovnih razmerij, poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja.

# **Work from home in knowledge-intensive business services**

## **Summary**

This master thesis refers to contemporary work from home in the context of regular employment relationships, which is performed with the use of modern information and communication technologies. This form of work, which can also be called telework from home, is especially characteristic of a variety of types of employment in knowledge-intensive business services. This is an atypical form of flexible work arrangement with a sufficiently high degree of social security for employees, and on the other hand, it still remains unexploited potential in our society to be placed alongside a considerable amount of precarious forms of employment. The author has placed contemporary work at home in the general economic context of the information society and describes the characteristics of employment in knowledge-intensive business services. It is assumed that in knowledge-business services, work from home is more frequent than perceived by the official statistics. The author in the empirical research with a variety of combined methodological approaches exploring, if individuals saw more advantages than disadvantages in working from home; what motivates them and what are the obstacles to the adoption of a decision that a certain portion of work will be carried out at home and also what are their (formal and informal) experience of working from home. Through the analysis of two round tables on this subject, it seems that employers are facing major challenges implementing work from home. Besides the legal and formal demands, work from home requires the adaptation of business processes as well as the establishment of an appropriate organizational culture, and represents a fairly demanding course of action. In addition, it has also been researched how successful were those knowledge-intensive business services firms who utilizing work from home for their employees on a formal or informal basis.

**Key words:** work from home, flexible forms of labour relations, knowledge-intensive business services.

# KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>11</b>
1.1	<i>STRUKTURA IN NAMEN NALOGE</i> .....	14
<b>2</b>	<b>SPLOŠNI DRUŽBENO GOSPODARSKI OKVIR</b> .....	<b>16</b>
2.1	<i>SPLOŠNO GOSPODARSKO OKOLJE</i> .....	18
2.2	<i>INFORMACIJSKA DRUŽBA</i> .....	20
2.3	<i>STANJE NA PODROČJU UPRAVLJANJA ČLOVEŠKIH VIROV IN (KVAZI) TRGU DELOVNE SILE</i> .....	24
2.3.1	Pregled prožnih oblik zaposlovanja in prekarnost.....	29
2.4	<i>POSLOVNO STORITVENE DEJAVNOSTI Z VISOKO VSEBNOSTJO ZNANJA</i> .....	33
2.4.1	Značilnosti zaposlitev in načina dela v dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja.....	42
<b>3</b>	<b>DELO NA DOMU V OKVIRU REDNIH DELOVNIH RAZMERIJ</b> .....	<b>45</b>
3.1	<i>OPREDELITEV IN RAZMEJITEV POJMA DELO NA DOMU V OKVIRU DELOVNIH RAZMERIJ</i> .....	45
3.2	<i>SPREMINJAJOČA SE KULTURA DELA NA DOMU</i> .....	47
3.3	<i>VREDNOST SODOBNEGA DELA NA DOMU</i> .....	51
3.3.1	Vidik zaposlenih, ki so delo za delodajalca kakorkoli že opravljali na domu .....	51
3.3.2	Delodajalski vidik dela na domu.....	57
3.3.3	Širši družbeni pogled in delo na domu .....	60
3.4	<i>ZNAČILNOSTI DELAVCEV NA DOMU IN NAČRTOVANJE DELOVNEGA PROCESA</i> ..	61
<b>4</b>	<b>PRAVNE PODLAGE PRI UVAJANJU DELA NA DOMU</b> .....	<b>66</b>
4.1	<i>OVREDNOTENJE POMEMBNEJŠIH MEDNARODNIH DOKUMENTOV O DELU NA DOMU</i> .....	67
4.1.1	Delo na domu .....	67
4.1.2	Enake možnosti in obravnava.....	70
4.1.3	Delovni čas .....	72
4.1.4	Varnost in zdravje pri delu .....	73
4.2	<i>OVREDNOTENJE SLOVENSКИH PRAVNIH PODLAG, SPORAZUMOV IN SMERNIC, KI VKLJUČUJEJO DELO NA DOMU</i> .....	74
4.2.1	Delovnoppravna zakonodaja – Zakon o delovnih razmerjih .....	75
4.2.2	Socialni sporazum o zaposlovanju in trgu dela.....	82
4.2.3	Varnost in zdravje pri delu .....	82
4.2.4	Promocija zdravja pri delu .....	85
4.2.5	Varovanje delavčeve zasebnosti pri delu na domu.....	89
4.2.6	Davčna obravnava dohodkov iz dela na domu v okviru delovnih razmerij.....	90
4.2.7	Mali delodajalci .....	93

4.2.8	Ekonomsko odvisna oseba .....	94
4.2.9	Posebno varovane skupine .....	96
<b>5</b>	<b>POJAVNOST DELA NA DOMU V PRAKSI .....</b>	<b>97</b>
5.1	<i>DELO NA DOMU V EVROPSKEM KONTEKSTU .....</i>	<i>103</i>
<b>6</b>	<b>EMPIRIČNI DEL .....</b>	<b>108</b>
6.1	<i>NAMEN IN CILJI RAZISKAVE .....</i>	<i>108</i>
6.2	<i>OMEJITVE PROUČEVANJA.....</i>	<i>109</i>
6.3	<i>RAZISKOVALNA VPRAŠANJA .....</i>	<i>110</i>
6.4	<i>MOTIVI IN OVIRE POSAMEZNIKOV ZA DELO NA DOMU, NJIHOVE IZKUŠNJE IN ODNOS DO PODJETIJ, KI OMOGOČAJO TO OBLIKO DELA .....</i>	<i>111</i>
6.4.1	Metodologija raziskovanja in vzorec.....	111
6.4.2	Predstavitev rezultatov anketnega vprašalnika .....	112
6.4.3	Sklepne ugotovitve analize vprašalnika (RV 1 do RV 5).....	124
6.5	<i>IZZIVI PODJETIJ, KI FORMALNO ALI NEFORMALNO IZVAJAJO DELO NA DOMU</i>	<i>125</i>
6.5.1	Metodologija raziskovanja in določitev vzorca .....	126
6.5.2	Zaključki z okroglih miz (RV 6).....	126
6.6	<i>USPEŠNOST PODJETIJ V POSLOVNO STORITVENIH DEJAVNOSTIH Z VISOKO VSEBNOSTJO ZNANJA, KI OMOGOČAJO DELO NA DOMU .....</i>	<i>131</i>
6.6.1	Metodologija raziskovanja in določitev vzorca .....	131
6.6.2	Izsledki/ugotovitve (RV 7).....	136
<b>7</b>	<b>SKLEP .....</b>	<b>154</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURA .....</b>	<b>158</b>
<b>PRILOGE.....</b>		<b>169</b>
	<i>Priloga A: Anketa o delu na domu v okviru rednih delovnih razmerij.....</i>	<i>169</i>
	<i>Priloga B: Frekvenčne tabele, rekodirane spremenljivke, T-Test glede na izkušnjo z delom na domu (Q2) in T-Test glede na željo po delu na domu (Q1) (izpis iz programa SPSS).....</i>	<i>178</i>
	<i>Priloga C: T-Test – Tabela z rezultati testa o enakosti varianc in rezultati dveh testov o enakosti povprečij v dveh skupinah glede na izkušnjo z delom na domu (izpis iz programa SPSS). .....</i>	<i>185</i>
	<i>Priloga Č: T-Test – Tabela z rezultati testa o enakosti varianc in rezultati dveh testov o enakosti povprečij v dveh skupinah glede na spol (izpis iz programa SPSS).....</i>	<i>191</i>
	<i>Priloga D: Okrogla miza: Delo na domu, GZS-ZPSD, 9. 6. 2014 .....</i>	<i>196</i>
	<i>Priloga E: Omizje Delo na domu v praksi in internih dokumentih, GZS-ZPSD, 20. 2. 2015 .....</i>	<i>197</i>
	<i>Priloga F: O GZS-Zbornici poslovno storitvenih dejavnosti .....</i>	<i>198</i>
	<i>Priloga G: Izbrani kazalniki poslovanja za dejavnosti in podjetja iz raziskovalnega vzorca.....</i>	<i>200</i>



## KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Vrste prožnih oblik del neposredno zaposlenih delavcev glede na temeljne dimenzije zaposlitve .....	30
Tabela 2.2: Število podjetij, število zaposlenih in prihodek (v mio. EUR) glede na SKD dejavnost, Slovenija, leto 2014 .....	35
Tabela 3.1: Oddaljenost doma zaposlenih od delovnega mesta glede na spol .....	55
Tabela 3.2: Obstoj/neobstoj želje po opravljanju vsaj določenega obsega dela v okviru delovnega razmerja glede na spol (Q1) .....	56
Tabela 3.3: Vidik dela na domu in zemljevid kognitivnega stila.....	63
Tabela 3.4: Odnos respondentov do izbranih trditev/stališč glede na spol.....	65
Tabela 4.1: Primerjava pogodbe o zaposlitvi, pogodbe o delu na domu in podjemne pogodbe (pogodbe o delu) glede na temeljne/obvezne elemente delovnega razmerja .....	79
Tabela 6.1: Prednosti dela na domu glede na izkušnjo z delom na domu in spol.....	118
Tabela 6.2: Ovire pri delu na domu glede na izkušnjo z delom na domu in spol .....	119
Tabela 6.3: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu.....	120
Tabela 6.4: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu.....	121
Tabela 6.5: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu.....	123
Tabela 6.6: Identificirana podjetja glede na dejavnost SKD ter velikost .....	135
Tabela 6.7: Dodana vrednost na zaposlenega (produktivnost) po posameznih podjetjih v primerjavi s povprečnimi vrednostmi dodane vrednosti na zaposlenega v velikostno primerljivih agregacijah na ravni celotnega gospodarstva, črke dejavnosti, 6 mestne dejavnosti in glede na lastno poslovanje...	150
Tabela 6.8: Dodana vrednost v EUR za primerjana podjetja ter nadpovprečna uspešnost (da) oziroma podpovprečna uspešnost (ne) glede na primerljive velikostne agregacije, leto 2014.....	151
Tabela 6.9: Povprečna dodana vrednost v EUR po posameznih velikostnih agregacijah dejavnosti (6 mestna cifra dejavnosti, črka dejavnosti, celotno gospodarstvo), leto 2014.....	152

## KAZALO SLIK

Slika 2.1: Rast obsega bruto domačega proizvoda .....	19
Slika 2.2: Obseg najemanja storitev računalništva v oblaku v podjetjih v letu 2014 in 2015 glede na velikost podjetij in izbrani skupini dejavnosti z 10 in več zaposlenimi.....	21
Slika 2.3: Delež zaposlenih, ki na delovnem mestu uporabljajo računalnik, povezan z internetom, glede na velikostni razred podjetij in po posameznih letih .....	22

Slika 2.4: Uporaba IKT med zaposlenimi v podjetjih z 10 ali več zaposlenimi osebami, po dejavnosti podjetja (SKD 2008), letno .....	23
Slika 2.5: Družbena piramida 21. stoletja.....	32
Slika 2.6: Povprečne mesečne bruto plače glede na črko SKD dejavnosti, leto in spol .....	37
Slika 2.7: Povprečne mesečne bruto plače v izbranih informacijskih in komunikacijskih dejavnostih glede na leto in spol .....	38
Slika 2.8: Povprečne mesečne bruto plače v izbranih strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih glede na leto in spol .....	39
Slika 2.9: Bruto dodana vrednost na zaposlenega po letih za izbrane dejavnosti SKD in celotno gospodarstvo .....	40
Slika 2.10: Bruto dodana vrednost na zaposlenega v letu 2014 za izbrane dejavnosti po SKD glede na velikost družb.....	41
Slika 2.11: Število zaposlenih v informacijskih in komunikacijskih ter strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (črki J in M po SKD 2008) in oseb, ki delajo za družbe (vse pravnoorganizacijske oblike skupaj) in ločeno za fizične osebe, od leta 2004 do 2013 .....	44
Slika 3.1: Delež različnih vrst opravil (v odstotkih), ki jih anketirani zaposleni najpogosteje opravljajo na domu.....	50
Slika 3.2: Delež moških in žensk (v %) glede na željo po delu na domu.....	56
Slika 5.1: Število prijav nameravane organizacije dela na domu na Inšpektorat za delo RS v skladu z 68. členom ZDR-1 ter število zaznanih kršitev .....	98
Slika 5.2: Približni delež oseb, ki v organizaciji delajo od doma v proučevanih letih 2001, 2004 in 2008, v odstotkih zaposlenih .....	99
Slika 5.3: Približni delež oseb, ki v organizaciji delajo na daljavo v proučevanih letih 2001, 2004 in 2008, v odstotkih zaposlenih .....	100
Slika 5.4: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki včasih delajo od doma, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo .....	101
Slika 5.5: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki redno delajo od doma, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo .....	102
Slika 5.6: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki nikoli ne delajo od doma, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo .....	102
Slika 5.7: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki včasih ali redno delajo od doma, glede na spol, po posameznih letih, podatki za Slovenijo .....	103

Slika 5.8: Delež zaposlenih (od 15 let in več), ki včasih in običajno delajo od doma, podatki za leto 2014, po posameznih državah EU .....	104
Slika 5.9: Delež zaposlenih (od 15 let in več), ki včasih ali običajno delajo od doma, podatki za leto 2014, po posameznih državah EU .....	105
Slika 5.10: Podjetja z zaposlenimi, ki redno (vsaj pol delovnega dne na teden ali več) delo opravljajo s pomočjo informacijske tehnologije od doma, leto 2006, glede na velikost podjetja in po posameznih državah EU, v odstotkih.....	106
Slika 6.1: Anketiranci glede na spol, v % (n=162).....	113
Slika 6.2: Anketiranci po starostnih skupinah, v % (n=162).....	113
Slika 6.3: Anketiranci glede na to, s kom si delijo gospodinjstvo, v % (n=162).....	114
Slika 6.4: Anketiranci glede na status pri opravljanju dela/zaposlitve, v % (n=162).....	114
Slika 6.5: Obstoj želje za opravljanje dela na domu v okviru delovnega razmerja (n=201) .....	115
Slika 6.6: Pretekle izkušnje z delom na domu (n=198).....	115
Slika 6.7: Možnost dogovora z delodajalcem za opravljanje dela na domu (n=192).....	116
Slika 6.8: Prostor, kjer zaposleni opravljajo delo na domu (n=130) .....	117
Slika 6.9: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje A d.d. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014.....	137
Slika 6.10: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje B d.d., Računalniško programiranje C d.o.o., Računalniško programiranje Č d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014 .....	139
Slika 6.11: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje D d.d. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014.....	140
Slika 6.12: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o., Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2009 do 2014 .....	142
Slika 6.13: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju IT storitve G d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014 .....	143
Slika 6.14: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014 .....	144
Slika 6.15: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014.....	145
Slika 6.16: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014.....	146
Slika 6.17: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014 .....	147
Slika 6.18: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetjih Prevajanje L d.o.o. in Prevajanje M d.o.o. ter na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014 .....	148

# 1 UVOD

*»Želite dobro zaslužiti kar od doma?«*

Pri iskanju primernih zaposlitev se na trgu delovne sile že vrsto let ne moremo izogniti oglasom, kako kar od doma in preko spleta zaslužiti – odlično zaslužiti, z visokimi urnimi postavkami ... Če bi verjeli tovrstnim oglasom, je na domu brez večjih težav in izzivov, ki jih v tradicionalnih delovnih okoljih prinaša sodelovanje v timih in z nadrejenimi, možno mesečno zaslužiti tudi povprečno mesečno plačo ali celo mnogo več, in to z manj truda in vloženega časa. Kaj pravzaprav je »pravo« delo na domu z vidika zaposlitve na trgu dela in kaj to ni, smo želeli raziskati v tem delu. Vse prepogosto se namreč zgodi, da se pod tovrstnimi oglasi in delom praviloma skrivajo »neprave«, prekarne oblike zaposlitve in predstavljajo tiste pasti, ki se jim moramo znati izogniti v naših življenjih. Zaposlitev bi morala vsakemu zagotavljati vsaj minimalno stopnjo varnosti, ki posamezniku omogoča, da si uredi in zagotovi človeku vredno življenje tudi po tem, ko za delo ne bo več zmožen.

Glede na glavni namen gospodarskih družb – opravljanje pridobitne dejavnosti z namenom ustvarjanja dobička<sup>1</sup> – menedžerji, podjetniki, lastniki družb v zasledovanju tega cilja nenehno iščejo nove, učinkovitejše vire konkurenčnih prednosti in diferenciacije, s katerimi bi lahko dosegali še večjo poslovno uspešnost. Vse zato, da si utrdijo položaj na trgu in povečajo svojo moč v primerjavi s konkurenco. Sistemizacija poslovnih procesov, napredek in vse lažja dostopnost novih informacijsko-komunikacijskih tehnologij (v nadaljevanju IKT), učinkovite transportne poti in dostopnost do interneta praktično od kjerkoli in kadarkoli so polje boja za konkurenčno prednost v še večji meri premaknile na človeški in socialni kapital. Še posebej slednji, ki se nanaša na odnose med ljudmi v prostoru oziroma v skupini, je postal ključen faktor zagotavljanja dolgoročnega razvoja in stabilnosti (Vibacom d.o.o. 2004). Iznajdljivost prepogosto sega tudi v oblikovanje novih, prekarnih oblik najemanja nosilcev znanja in dela na trgu dela, ki vso odgovornost in tveganje prevali na delavce.

Na drugi strani je vse več tudi tistih delodajalcev, ki se v vse večji meri zavedajo, da jim večjo učinkovitost ob vključevanju najrazličnejših tehnoloških in netehnoloških inovacij prinašajo prav njihovi motivirani, prilagodljivi, kreativni in zadovoljni zaposleni, ki so se pripravljene nenehno učiti in izpopolnjevati. Da bi s svojimi zaposlenimi dosegali svoj primarni/temeljni

---

<sup>1</sup> Opredeljeno že v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB3, 3. čl.).

cilj – ustvarjanje dobička, dodane vrednosti – vse več vlagajo v t. i. mehke elemente poslovanja, ki danes veljajo za pomemben vir dvigovanja konkurenčne sposobnosti oziroma poslovne inovativnosti, kar se odraža tudi v oblikovanju sodobnih in varnih delovnih mest. Za sodobna delovna mesta v družbi znanja je značilen spremenjen način dela, ki skoraj nujno vključuje virtualizacijo, mobilnost, socialno integriranost ter potrebo po interdisciplinarnosti znanj in kreativnosti, tako na ravni posameznika kot timov. Prav tako je vse bolj zabrisana meja med zasebnim in delovnim segmentom. Osebno življenje prav zaradi sodobne tehnologije (kot so internet, pametni telefoni, tablični računalniki ipd.) vse bolj prehaja v delovno sfero in obratno. Poslovni svet se zaradi neenakomerno porazdeljenega dela v obdobjih povečanega števila naročil, ob približevanju ključnih delovnih/poslovnih rokov, potreb po nujnih prilagoditvah, ki jih narekuje globalizacija poslovanja, prenaša v zasebno sfero posameznika. Sodobni delavnik večine zaposlenih postaja vse bolj fleksibilen, prožen, življenje pa zelo intenzivno, včasih težko obvladljivo in nemalokrat prežeto s stresom.

Eden od odgovorov na zahteve in/ali potrebe sodobnih delovnih mest je prenos določenega obsega delovnih obveznosti na dom zaposlenih. Na vprašanje, kako v podjetjih modernizirati delovna mesta z možnostjo prenašanja dela na dom, da bodo le-ta navkljub pogosto različnimi interesi delodajalca, zaposlenih in družbe prinašala optimalne rezultate za obe strani, bomo skušali s proučitvijo strokovne in znanstvene literature ter na podlagi izkušenj iz prakse odgovoriti v magistrskem delu.

Osrednja nit bo torej delo na domu v okviru delovnih razmerij, ne glede na obseg delovnih obveznosti in zadolžitev, ki jih zaposleni v skladu z dogovorom z delodajalcem opravijo na svojem domu. V tem pogledu gre lahko za izredno opravljeno delo na domu, lahko za nekaj ur na teden, mesec, ali pa je morda doma opravljenih večina delovnih zadolžitev in ne glede na to, da so prostori delodajalca v pogodbi o zaposlitvi morda še vedno opredeljeni kot primarni kraj opravljanja dela. V skladu z zahtevami sodobnih delovnih mest nas zanima predvsem delo, ki ga je na prvi pogled lahko brez večjih težav prenesti izven prostorov delodajalca, na dom zaposlenih, predvsem zaradi zasluga izrednega napredka informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT). Gre torej za delo, ki ima velik potencial kar se tiče prožnosti, prilagodljivosti in hitre odzivnosti na spreminjajoče potrebe delovnega procesa, po drugi strani pa tudi odzivnosti na potrebe zaposlenih pri njihovem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Tovrstna sodobna delovna mesta so ocenjena kot delovna mesta z nizkim tveganjem za zdravje in varnost zaposlenih, računalnik/prenosnik z dostopom do internetne

povezave, telefon, miza in stol ter podobno pa predstavljajo osnovno delovno opremo. Lahko bi rekli, da največ tovrstnih sodobnih delovnih mest najdemo prav v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij, prevajanja. V teh dejavnostih delo in znanje zaposlenih predstavlja tudi glavni strošek v končnem proizvodu/storitvi podjetja.

Sodobno delo na domu v okviru rednih zaposlitev je v veliki meri povezano z uporabo (naj)sodobnejše IKT, kot so računalnik (prenosnik) in/ali telefon (prenosni telefon), dostop do interneta, računalništvo v oblaku ipd. Tovrstno delo je še posebej značilno za podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja<sup>2</sup> (Schricke in drugi 2012). Ker gre za dejavnosti, kjer delo zaposlenih predstavlja glavni strošek v dodani vrednosti končne storitve, je vsak ukrep, ki pripomore k ustrežnejši in prijaznejši organizaciji dela dobrodošel in verjamemo, da se na koncu odrazi tudi v večji produktivnosti zaposlenih.

S pomočjo raziskovalnih vprašanj smo želeli raziskati:

- ali posamezniki, ki so kakorkoli že delali na domu, vidijo v tej atipični in prožni obliki dela več prednosti ali pomanjkljivosti,
- kaj jih motivira ali ovira pri tem, da bi se odločili določeno delo opraviti od doma, ter tudi
- kakšne izkušnje že imajo z delom na domu v formalni obliki in kakšne v neformalni obliki in
- kakšen odnos imajo do podjetja, ki zaposlenim omogoča delo na domu v skladu z dobrimi poslovnimi praksami.

Na drugi strani smo želeli raziskati še:

- s kakšnimi izzivi se srečujejo podjetja, ki v svojem podjetju formalno ali neformalno izvajajo delo na domu in
- kako uspešna so pravzaprav tista podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, ki svojim zaposlenim na formalen ali neformalen način delo na domu že omogočajo.

---

<sup>2</sup> Ang.: knowledge-intensive business services – KIBS.

## 1.1 STRUKTURA IN NAMEN NALOGE

V drugem poglavju bomo najprej orisali splošni družbeno gospodarski okvir, predstavili glavne značilnosti (kvazi)trga delovne sile v Sloveniji ter odgovorili na vprašanje, kaj pravzaprav je fleksibilen trg delovne sile in katere so prožne oblike zaposlitev. Ker bomo v raziskovalnem delu med drugim preučevali, kako uspešna so podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij in prevajanja, bomo posebno podpoglavje namenili prav tem dejavnostim, njihovim posebnostim ter značilnostim zaposlitev ter načina dela v teh dejavnostih. Osrednji poudarek bo namenjen sodobnemu delu na domu kot obliki prožnejšega zaposlovanja v okviru rednih delovnih razmerij, ki še ohranja relativno visoko stopnjo varnosti za zaposlene in ima pozitiven potencial za dvig poslovne uspešnosti podjetja/organizacije ter posredno tudi na širšo družbo. Dotaknili se bomo področja spreminjanja odnosa posameznika do dela na domu v okviru delovnih razmerij, kulture dela na domu skozi čas, pa tudi, kako na uspešnost dela na domu lahko vplivajo osebne karakteristike zaposlenih.

Razloge, zakaj se v slovenskih podjetjih dela na domu kljub razširjeni in lahko dostopni IKT ne poslužujejo v večjih meri, bomo iskali v zakonski regulaciji, tako na delovnopravnem področju, področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter v davčni obravnavi oziroma (ne)stimulaciji dela na domu v okviru delovnih razmerij – tem področjem bo namenjeno četrto poglavje.

V petem poglavju smo skozi številke in raznolike raziskave želeli realno oceniti obseg in strukturo pojavnosti dela na domu v Sloveniji in potegniti nekaj vzporednic s pojavnostjo te oblike dela v evropskem prostoru.

V empiričnem delu smo s pomočjo analize spletne ankete ugotavljali, ali posamezniki v delu na domu vidijo več prednosti kot slabosti, zaradi česa se (ne)odločajo za delo na domu, kakšen odnos imajo do dela na domu in do podjetij, ki tako delo omogočajo, ter tudi, ali imajo s to prožno obliko dela že izkušnje in v kolikšni meri. S kakšnimi izzivi in dilemami se pri vpeljavi in izvajanju dela na domu v praksi srečujejo delodajalci, je predstavljeno v zaključkih dveh okroglih miz, na katerih so sodelovali tako predstavniki podjetij kot drugih državnih (nadzornih) institucij. Na koncu smo preverjali še, kako uspešna so podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, ki formalno ali neformalno svojim

zaposlenim že omogočajo delo na domu ne glede na obseg doma opravljenega dela. Kot merilo uspešnosti smo primerjali kazalnik dodane vrednosti in produktivnosti posameznega podjetja s primerljivimi družbami iz panoge, v kateri poslujejo, ter tudi na ravni celotnega gospodarstva.

V delu smo pogosto uporabljali besedi prožnost in fleksibilnost, s katerima smo sicer enoznačno poimenovali isti pomen. V kolikor ni posebej opredeljeno, smo prav tako z besednimi zvezami delo na domu, delo od doma, delo doma ipd. označevali delo, kot je definirano v poglavju *3.1 Razmejitev in opredelitev dela na domu v okviru rednih delovnih razmerij*.



## 2 SPLOŠNI DRUŽBENO GOSPODARSKI OKVIR

Dolgoročno gledano imajo posreden vpliv na to, kako uspešna bo določena družba, kakšno stopnjo blaginje bo država uspela zagotoviti svojim državljanov in kako uspešno, trdno, konkurenčno in trajnostno naravnano bo njeno gospodarstvo, splošni ekonomski, politično-pravni, tehnološki, pa tudi ne nazadnje kulturni in naravni dejavniki (makro okolje).

V Sloveniji se je po letu 1991, v obdobju tranzicije iz državnoplanskega v socialno tržno gospodarstvo, uveljavila demokratična (oziroma neo) korporativistična regulacija družbenega dogajanja (Rus 2001, 10), ki je bila sicer značilna za povojno Evropo. Slovenski (zamudniški) neokorporativizem je bil sicer posledica procesov adaptacije na splet nastalih socialno političnih razmer: (1) levosredinske demokratične stranke na oblasti, (2) podrejanje parlamentarni demokraciji ter ohranitev sorazmerno razvite funkcije sistema blaginje, predvsem sorazmerno nizke stopnje brezposelnosti in razvito delovanje ter moč sindikatov (Stanojević 2010, 107–108). Tržna regulacija se je širila tudi na področje šolstva, zdravstva in drugih družbenih dejavnosti (Rus 2001, 10). Rezultat nastalih politično socialnih razmer so bile dokaj stabilne razmere, ki so tudi zaradi konjunktura na zahodnih trgih že od 1992 leta dalje omogočile gospodarsko rast (Stanojević 2010, 135) ter tudi vstop v Evropsko unijo leta 2004 in monetarno unijo leta 2007 brez večjih pretresov (Stanojević 2010, 108).

Vendar se je kasneje, po vstopu v Evropsko unijo, izkazalo, da le ne gre za vzorno »zgodbo o uspehu«. Vzpostavljen neokorporativistični sistem je sicer »zagotovil začasno zmago« (Stanojević 2010, 136), v evropskem okolju pa ni funkcioniral, kot smo bili navajeni pred tem. Tudi zaradi obdobja gospodarske krize od leta 2008 dalje smo priča njegovi »pospešeni dezorganizaciji/devoluciji« (Stanojević 2010, 109). Ta se odraža v določeni stopnji razgradnje socialne države, ki smo ji še priča.

Slovenski ekonomisti in sociologi so sicer leta pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo opozarjali na »razpoke v zgodbi o uspehu« (Svetlik 2004). Kritika je bila usmerjena predvsem v privatizacijo družbenega premoženja, ki je potekala še pred vzpostavitvijo trga kapitala in je torej potekala mimo trženja, zaradi česar je s seboj prinesla tudi nekatere destruktivne posledice (Rus 2001, 12), med drugim npr. nezadostni obseg tujega kapitala. Nesprejemljive posledice neodplačane privatizacije in nepravičnost na tak način izpeljanega procesa

privatizacije naj bi pripeljal »do trajne nelegitimnosti nove ekonomije in s tem do trajne nestabilnosti novega političnega sistema« (Rus 2001, 13). Uresničenje teh napovedi lahko še posebej močno občutimo od začetka zadnjega odboja krize od leta 2008 dalje, ko še vedno poteka tretja faza (t. i. organizirana) privatizacije<sup>3</sup>, ki še pogloblja socialno stratifikacijo.

Uspešna država, ki želi svojim državljanom zagotavljati zdrave okvire za splošno blaginjo, mora poskrbeti za blaženje in zmanjševanje stresov iz okolja ter obenem poskrbeti za zadostno stopnjo politične, gospodarske in socialne varnosti. Država je namreč »najmanj vredna tedaj, ko ne štiti svojih državljanov pred nevarnostmi, ki pretijo iz okolja, in ko hkrati neodgovorno izčrpava življenjske sile prebivalstva« (Rus 2001, 7). V času po osamosvojitvi se je slovenska država v zasledovanju teh osnovnih ciljev uspešno in hitro povezala/vključila v številne mednarodne institucije ter tvorbe<sup>4</sup>, kar naj bi državljanom zagotavljalo dodatno/večjo varnost – predvsem človekove pravice, socialno solidarnost in trajnostni razvoj. Država kot institucija mora zagotavljati politično, vojaško, pravno, ekonomsko, kulturno in socialno varnost (Rus 2001, 74).

Vzrok za odpiranje slovenske družbe neoliberalnim načelom je predvsem v vsesplošni težnji po večji blaginji. Družba blaginje sama po sebi ne more zagotoviti zadostne socialne varnosti, po drugi strani pa tudi država ne more zagotoviti blaginje. Vloga države kot institucije je predvsem zaščita in zadovoljitev splošnih interesov, skupni interesi posameznih socialnih skupin oziroma slojev pa se uveljavljajo skozi »neokorporativistične entitete posamezne distributivne koalicije« (Olson v Rus 2001, 75). Odpiranje slovenske družbe ima za neizogibno posledico tudi vstop v globalizirano družbo, kjer se zaradi hitrega napredka na IKT področju, medmrežja, skrajševanja transportnih poti ipd. prepletajo odprti sistemi. S stopnjo odprtosti naraščajo tudi tveganja in negotovosti, zaradi »nepredvidljivosti prihodnjega dogajanja« (Rus 2001, 86), posamezniki in organizacije pa v takem okolju niso pripravljeni prevzemati tveganj, kar vodi v kaotizacijo družbe. Razvit trg in trdna država sta torej pogoj za doseganje blaginje, gospodarskega razcveta in socialne pravičnosti in varnosti (Rus 2001, 89).

---

<sup>3</sup> *Tretja faza* privatizacije (oziroma organizirana privatizacija) je »usmerjena predvsem v prodajo večjih podjetij tujim poslovnežem«. V organizacijah, kjer je večinski delež prešel v roke tujega kapitala, smo priča poskusom ukinjanja sindikatov in marginaliziranja domačega menedžmenta. *Prva faza* se je pričela že v prejšnjem režimu in jo zaznamuje individualna pobuda posameznikov, ki so znali izkoristiti postopno liberalizacijo gospodarstva, ne gre pa še za sistemsko organizirano privatizacijo. Za *drugo fazo* je značilna spontana privatizacija, preoblikovanje večjih državnih podjetij v korporacije, velika podjetja so se razbila na manjša, razmere so omogočale legalno ali nelegalno bogatenje posameznih menedžerjev (Rus 2001, 16–17).

<sup>4</sup> Slovenija je poleg Evropske unije (EU) vključena še v naslednje ključne mednarodne organizacije: Organizacija združenih narodov (OZN), Organizacijo za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE) in NATO.

Že leta 2001 je V. Rus (104) ugotavljal, da je ena največjih razvojnih ovir v Sloveniji njena nekakovostna državna regulacija ter za prihodnja leta napovedal zaviranje razvoja na gospodarskem, tehnološkem in socialnem področju. In njegova predvidevanja lahko danes potrdimo. Spremenjene vrednote, ki so potrebe posameznika in njegovo lastnino postavile na sam vrh vrednostnega sistema, so tudi zaradi liberalističnih obljub po svobodi posameznika in njegovi večji blaginji prebivalstvo nekako potiskale v stanje tako družbene kot duhovne inercije. Kljub temu, da je Slovenija v obdobju tranzicije veljala za »zgodbo o uspehu<sup>5</sup>«, pa so strokovnjaki že pred dobrim desetletjem začeli opozarjati na njene razpoke, ki smo se jih v širši družbi v resnici začeli zavedati šele ob streznitvi zaradi gospodarske krize konec leta 2008. Globalizacija namreč s seboj prinaša tudi izredno občutljivost (povezanih) trgov in njihovo hitro, celo takojšnjo odzivnost/reagiraneje na spremembe v kateremkoli povezanem sistemu, predvsem zaradi nesluteneega razvoja na področju IKT.

V luči svetovnih, globalnih sprememb, tako na gospodarskem kot drugih področjih (ekološkem, energetskem ...), se zdi, da je tak proces na prehodu v novo dobo, najširše gledano, nujen. Vse večja individualizacija na eni in procesi globalizacije na drugi strani namreč prispevajo k rahljanju vezi in vpetosti posameznikov in gospodarskih subjektov v njihova lokalna okolja. Kot posledico lahko v prihodnosti pričakujemo njihovo ponovno povezovanje, tokrat na globalni in nadnacionalni ravni. To se zaradi naraščajočega števila svetovnega prebivalstva, povezanega preko medmrežja in tudi hitrejšje druge transportne povezave, pa tudi zaradi pospešenih ekoloških in demografskih sprememb, zdi vse večja nujnost.

## **2.1 SPLOŠNO GOSPODARSKO OKOLJE**

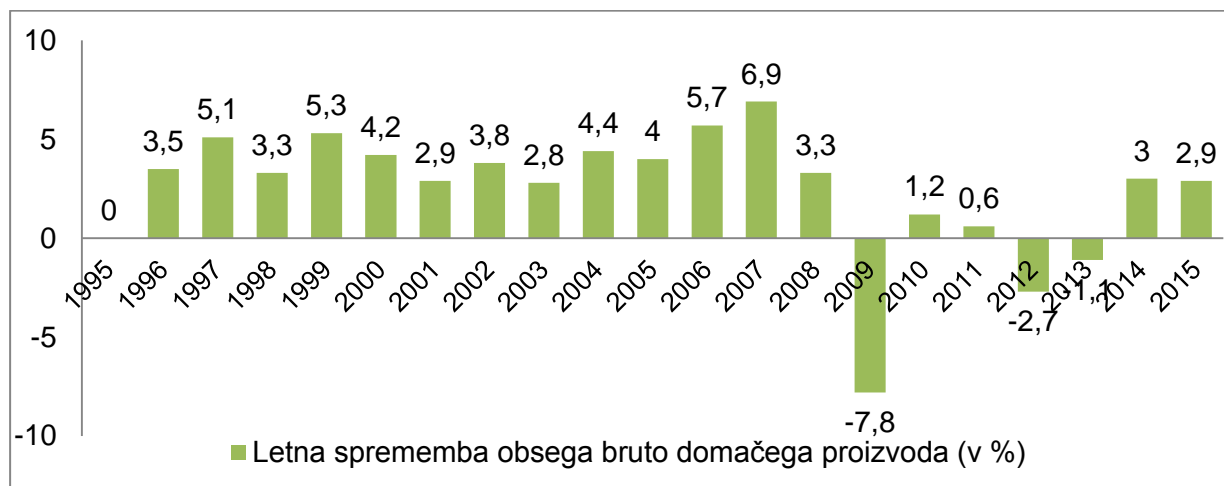
Če se opremo na številke, slovensko gospodarsko okolje po podatkih Gospodarske zbornice Slovenije (SKEP GZS 2015) v letu 2015 nakazuje na nekoliko spodbudnejše razmere, saj že drugo leto zapovrstjo beležimo okoli 3 odstotno rast BDP, kar pomeni konec recesije. Po letu 2009, ko je gospodarska kriza najgloblje zarezala v naše gospodarstvo – BDP je v primerjavi

---

<sup>5</sup> Svetlik (2004, 1–2) navaja naslednje razloge, zaradi katerih je bila Slovenija v devetdesetih letih vzgled drugim državam v tranziciji: (1) Slovenija je kot nova država zelo hitro dosegla polno mednarodno priznanje; (2) Sprejetje reform, ki so ključne institucije preoblikovale in postavile na temelje (zahodno evropskega) kapitalizma, katerega procesa ni bilo več možno zaustaviti; (3) Dinamična gospodarska rast (od 3 do 5 odstotkov) vse od dna krize v letu 1992 dalje ter uspešna preusmeritev z izgubo balkanskih trgov na zahtevnejše, predvsem zahodnoevropske trge; (4) Ohranjenih je večine instrumentov, ki zagotavljajo dokaj dobro socialno varnost na trgu dela.

s predhodnim letom padel kar za slabih 8 odstotkov (glej Sliko 2.1) – je postalo veliko bolj izvozno naravnano in posledično odvisno od prodaje proizvodov in storitev na tujih trgih (SURS 2015, 30). Slovenija je v obdobju 2008 do 2013 skupaj izgubila več kot 9 odstotkov BDP, kar med državami evroobmočja predstavlja enega od največjih skrčenj obsega gospodarske aktivnosti (Evropska komisija 2016, 4).

Slika 2.1: Rast obsega bruto domačega proizvoda



Vir: SURS (2016).

Vključenost države v gospodarstvo je še vedno velika. Gospodarske družbe, ki so pod državnim nadzorom (lekarne, banke, zavarovalnice, pokojninske družbe, domovi za starejše ...) so v obdobju od 2010 do 2014 zaposlovale skoraj četrtino vseh zaposlenih v gospodarstvu (SURS 2015, 31–32).

Slovenija še vedno zaostaja na nekaterih področjih delovanja trga in pogojev poslovanja, kar ima vpliv na učinkovitost gospodarstva. Kar nekaj kazalnikov zaostaja za konkurenco na mednarodnih trgih, na področju vlaganja v raziskave in razvoj, (državna) regulacija nekaterih trgov je še vedno prevelika, prav tako izpostavljenost podjetij administrativnim oviram. Na Uradu RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) ocenjujejo, da je potrebno za dvig konkurenčnosti in produktivnosti oziroma učinkovitosti »danega človeškega kapitala nujno zagotoviti oziroma izboljšati tudi delovanje oziroma učinkovitost institucij trga dela« (Delakorda 2016, 5). UMAR za dvig produktivnosti izpostavlja tri področja za ukrepanje, ki za slovensko gospodarstvo predstavljajo še poseben izziv: (1) Povečanje inovacijske sposobnosti, (2) Deregulacija storitev: dejavnosti in poklicev in (3) Izboljšanje poslovnega okolja preko zmanjševanja administrativnih ovir (Delakorda 2016, 6).

Svoj del k nespodbudnemu poslovnemu okolju prispeva neučinkovito delovanje javne uprave, zaznana visoka raven korupcije in pravna negotovost (Evropska komisija 2016, 10). Nujni so ukrepi, ki bi med drugim spodbudili spoštovanje »zakonodaje s strani državnih in javnih institucij, plačevanje države in občin za javna naročila v zakonskih rokih« (MGRT 2013, 23). Da bi spodbudili oblikovanje poslovnega okolja, v katerem bo pozitivnejša klima vplivala na porast naložb, bo tudi v prihodnje potrebno izvajati ukrepe, povezane z odpravljanjem sodnih zaostankov ter hitrejšim in kakovostnejšim izvajanjem sodne oblasti (MGRT 2013, 23).

## **2.2 INFORMACIJSKA DRUŽBA**

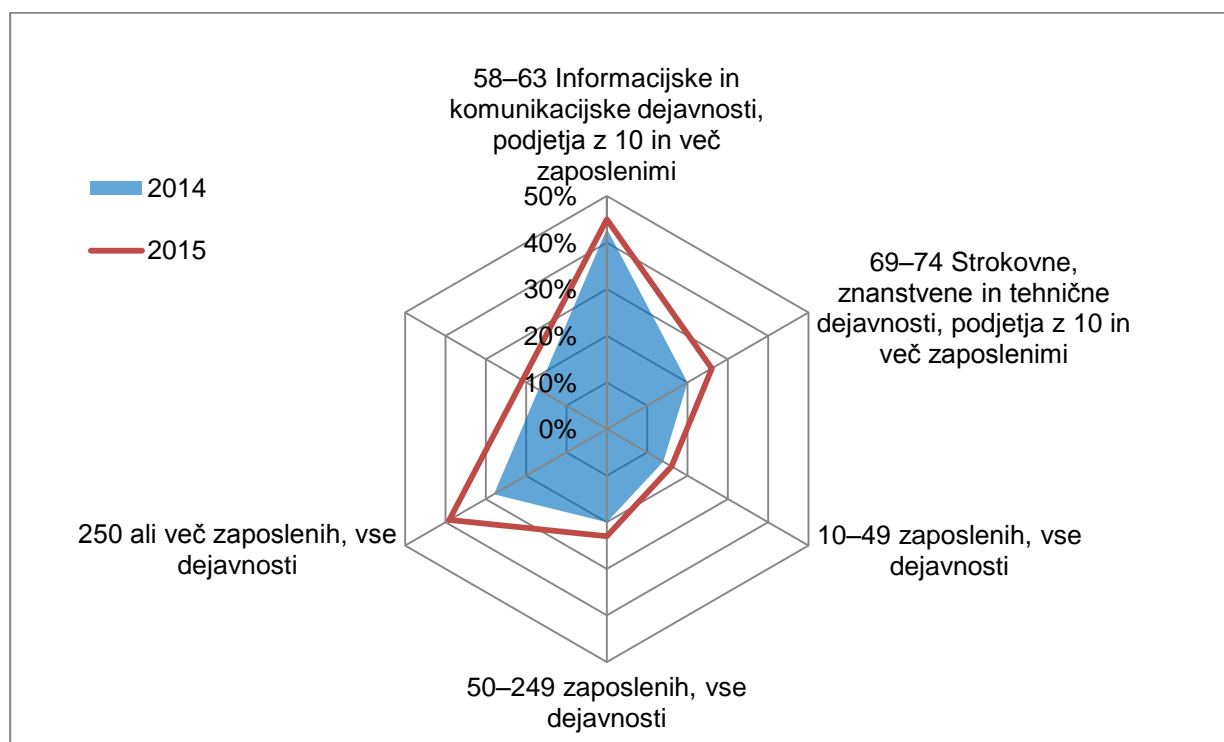
Slovenska družba, tudi zaradi njene vpetosti v mednarodno okolje, predvsem Evropsko unijo in njene politike, dohiteva druge države na področju tehnološkega napredka in postaja tudi vse bolj informacijska družba. Vse bolj dovršene informacijsko komunikacijske tehnologije so vpete in prepletene v vse segmente družbe ter pomembno prispevajo k njenemu vse bolj tesnemu povezovanju, spreminjanju komunikacijskih navad prebivalcev ter imajo velik vpliv na način poslovanja organizacij in podjetij. Kako hitro se informacijska družba spreminja, razvija, širi, lahko spremljamo preko kazalnikov Statističnega urada RS glede razširjenosti interneta v gospodinjstvih in podjetjih oziroma organizacijah ter opremljenosti z računalniško tehnologijo, kvaliteti in vrsti internetne povezave, pogostosti uporabe računalništva v oblaku, pa tudi, za katere vrste aktivnosti podjetja pri svojem poslovanju uporabljajo internet (kot npr. ali ima podjetje svojo spletno stran, ali internet uporabljajo za namene marketinga in komuniciranja z javnostmi ipd.) (SURS 2016). Stopnja razvitosti informacijske družbe in razširjenost uporabe informacijsko komunikacijskih tehnologij ima velik vpliv tudi na razširjenost in uporabo različnih oblik del in zaposlitev, še posebej to velja za podjetja in organizacije iz storitvenega sektorja. Ena od teh je zagotovo delo na domu s pomočjo tehnoloških pripomočkov in povezanosti z informacijskim sistemom podjetja, ki je postalo mogoče z razvojem računalništva v oblaku<sup>6</sup>. Najem storitev računalništva v oblaku, ki je zaradi relativno nizkega stroška postal lahko dostopen zelo širokemu krogu podjetij in tudi posameznikom, je skoraj popolnoma spremenil/preoblikoval pogled na delo. Danes svoje delo

---

<sup>6</sup> Računalništvo v oblaku pomeni predvsem najem storitev, kot so e-pošta, programska oprema, prostor za hrambo podatkov na internetu, računalniških zmogljivosti itd., za katere je značilno, da se do njih dostopa prek interneta, nudijo jih ponudniki storitev z dislociranih strežnikov (strežniki se fizično ne nahajajo pri naročniku), za kar naročniki omenjene storitve praviloma plačujejo glede na uporabo, pa naj gre za število uporabnikov ali naročeni oziroma uporabljeni zmogljivosti, ali pa so predplačljive. Gre za prožne storitve, ki se lahko hitro prilagajajo glede posameznim potrebam naročnikov ter za katere ni potreben osebni stik s ponudnikom tovrstnih storitev (SURS 2016).

lahko brez težave opravljamo skoraj od koderkoli in kadarkoli, in to ob stalni dostopnosti do informacijskega sistema podjetja in posledično skoraj sto odstotne podpore strokovnjakov, vključenih v time. Veliko delovnih mest namreč že vrsto let, ne glede na to, ali se delo opravlja na stacionarnem delovnem mestu (npr. v prostorih delodajalca) ali pa je mobilno (npr. ga lahko opravljamo od stranke, v prostorih po lastni izbiri, na službeni poti oz. službenem potovanju ...), postaja vse bolj virtualnih. Najmanje storitev računalništva v oblaku je opazno poraslo že samo, če primerjamo zadnji dve leti (2014 in 2015). V strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih je v letu 2015 omenjene storitve najemalo približno 6 odstotkov več podjetij z 10 in več zaposlenimi (glej Sliko 2.2).

Slika 2.2: Obseg najemanja storitev računalništva v oblaku v podjetjih v letu 2014 in 2015 glede na velikost podjetij in izbrani skupini dejavnosti z 10 in več zaposlenimi



Vir: SURS (2016).

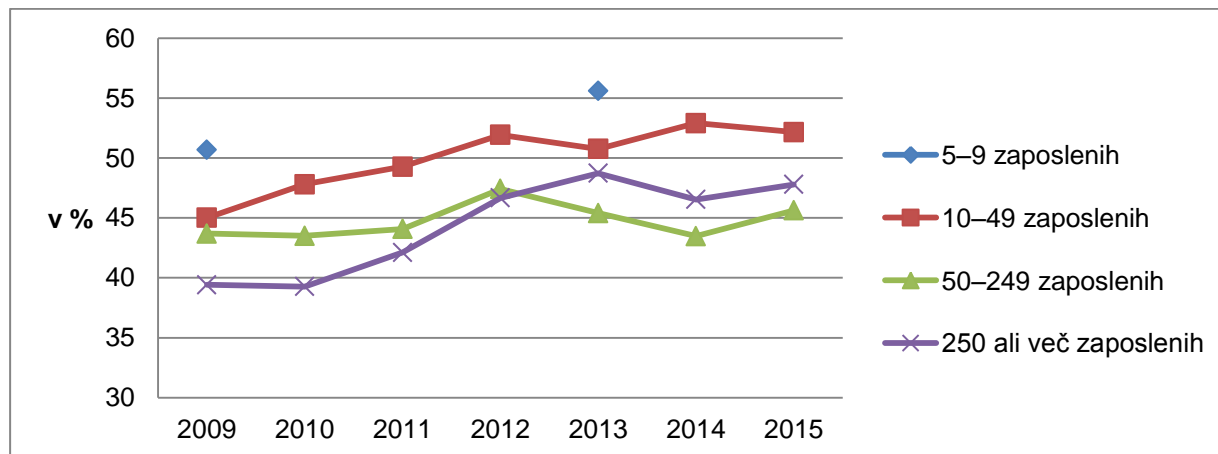
Uporaba družbenih medijev<sup>7</sup> narašča iz leta v leto pri vseh podjetjih, malih, srednjih in velikih, ne glede na njihovo dejavnost. So pa bila podjetja iz storitvenih dejavnostih v letu 2015 tista, ki so jih uporabljala v največjem obsegu, kar 55 odstotkov, v proizvodnih dejavnostih je bilo takih podjetij le 30 odstotkov. Podjetja v letu 2015 v primerjavi s

<sup>7</sup> Gre za družabna omrežja, bloge, mikrobloge, spletne strani za delitev multimedijskih vsebin ali orodja za izmenjavo znanj, ki temeljijo na Wiki (SURS 2016).

predhodnim letom skoraj vse vrste družbenih medijev uporabljajo v večjem obsegu, predvsem z namenom krepitev ugleda podjetja, trženja izdelkov in/ali storitev (takih je kar 74 odstotkov podjetij), ter tudi za pridobivanje mnenj, ocen in vprašanj strank, novačenje in zaposlovanje novih sodelavcev ipd. (Zupan 2015a).

Iz leta v leto narašča tudi delež tistih zaposlenih v podjetjih, ki na delovnem mestu uporabljajo računalnik, povezan z internetom. V skupini srednje velikih podjetij je delež teh zaposlenih še najbolj konstanten in se v vseh opazovanih letih giblje od 43 do 47 odstotkov, najbolj je delež teh zaposlenih – kar za 9 odstotkov od leta 2009 do 2015 – narasel v velikih podjetjih z 250 ali več zaposlenimi. Je pa delež zaposlenih, ki na delovnem mestu uporabljajo računalnik z internetno povezavo, največji v manjših podjetjih. Takih zaposlenih je bilo v skupini podjetij z 10 do 49 zaposlenimi 52 odstotkov, v skupini podjetij s 5 do 9 zaposlenimi v letu 2013, ko nam je na voljo zadnji podatek za to skupino podjetij, 56 odstotkov (glej Sliko št. 2.3).

Slika 2.3: Delež zaposlenih, ki na delovnem mestu uporabljajo računalnik, povezan z internetom, glede na velikostni razred podjetij in po posameznih letih<sup>8</sup>



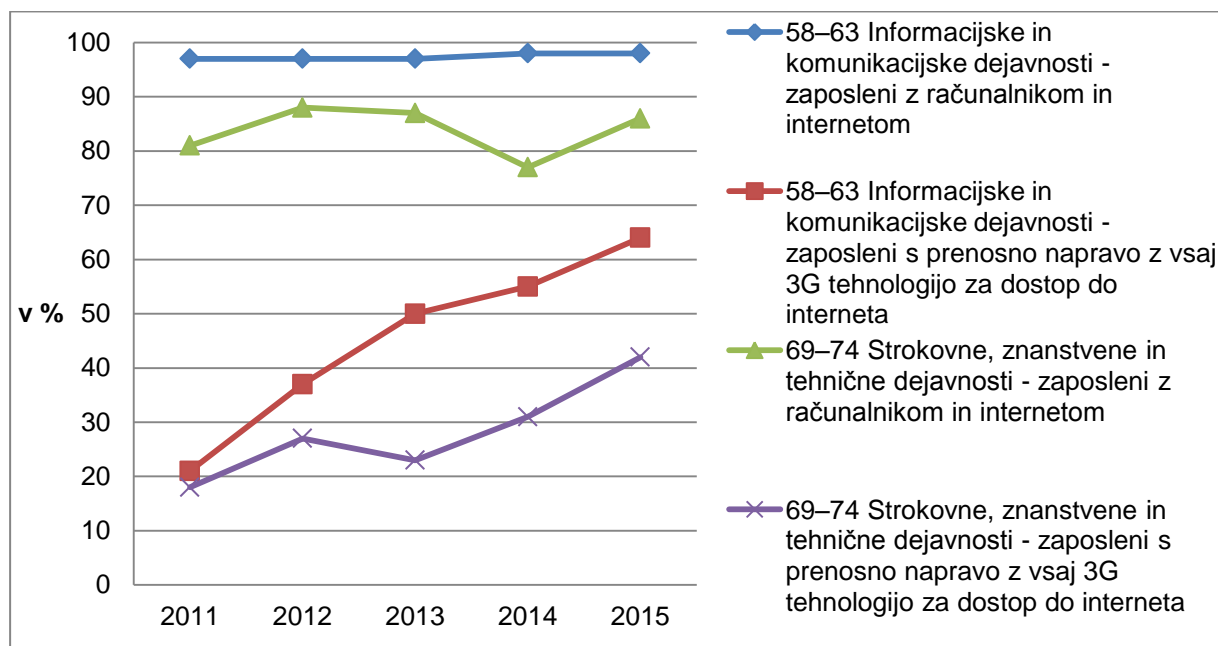
Vir: SURS (2016).

Če pogledamo poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja vidimo, da v dejavnostih po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD 2008), ki sodijo v skupino informacijskih in komunikacijskih dejavnosti, skoraj vsi zaposleni v podjetjih z več kot 10 zaposlenimi pri svojem delu uporabljajo računalnik z internetno povezavo. V strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih je takih zaposlenih več kot 85 odstotkov, kar podjetja iz

<sup>8</sup> Opomba: Za podjetja s 5 do 9 zaposlenimi sta na voljo le podatka za leti 2009 in 2013.

teh dejavnosti uvršča visoko nad povprečje. Strmo v obeh skupinah narašča tudi delež zaposlenih, ki jim je bila dodeljena prenosna oziroma mobilna naprava z vsaj 3G tehnologijo za dostop do interneta (glej Sliko 2.4).

Slika 2.4: Uporaba IKT med zaposlenimi v podjetjih z 10 ali več zaposlenimi osebami, po dejavnosti podjetja (SKD 2008), letno



Vir: SURS (2016).

Internet se je skoraj z enako hitrostjo širil tudi v slovenska gospodinjstva. Leta 2005 je imelo dostop do interneta 48 odstotkov slovenskih gospodinjstev. Pet let kasneje, leta 2010, je to veljalo že za 68 odstotkov gospodinjstev, leta 2015 pa je bilo takih že 78 odstotkov (Zupan 2015b). Zdi se, da gospodarska kriza ni imela pomembnejšega vpliva na širjenje interneta v gospodarstvu, gospodinjstvih in med posamezniki. V letu 2015 je v primerjavi s predhodnim letom poskočil tudi delež gospodinjstev, ki so do interneta lahko dostopala preko mobilne širokopasovne povezave (vsaj 3G) – takih je bilo v letu 2015 že 52 odstotkov gospodinjstev, kar je 18 odstotkov več kot prejšnje leto (Zupan 2015b).

V Sloveniji je v letu 2015 internet redno uporabljalo 73 odstotkov posameznikov, starih od 16 do 74 let, kar je 6 odstotkov pod evropskim povprečjem (EU 28). Za 83 teh posameznikov je internet postal njihov vsakdan (povprečje EU 28 je 85 odstotkov). V primerjavi z letom 2004 vidimo, da se je delež rednih uporabnikov interneta v letu 2015 podvojilo. Pričakovano s temi kazalci se hitro povečuje tudi delež posameznikov, ki internet uporabljajo zunaj doma in



delovnega mesta s pomočjo mobilnega telefona – takih je v letu 2015 že 45 odstotkov (Zupan 2016).

Razvoj na področju informacijskih tehnologij popolnoma spreminja tudi našo percepcijo dela na sploh in to z vidika različnih strok in področij. Tovrstne nove oblike dela, ki so nove predvsem zaradi novih tehnologij in multipliciranih ter neslutnih možnosti uporabe, niso vedno le pozitivne. Nemalokrat so povezane tudi z negativnimi učinki, tako za zaposlenega kot za delodajalca.

Da bi bile nove prožne oblike dela, kot je delo na domu, res varne in prijazne tako za delodajalca kot zaposlenega, je nujno potrebno predhodno ustrezno odgovoriti na vprašanja, povezana tako z informacijsko varnostjo, kot tudi na nekatere dileme z vidika organizacije varnosti in zdravja pri delu in drugo. Tako so se z vprašanji o organizaciji varnosti in zdravja pri delu pri tovrstnih novih in zelo prožnih oblikah dela že leta 2003 ukvarjali tudi v Resoluciji o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD 2003).

### **2.3 STANJE NA PODROČJU UPRAVLJANJA ČLOVEŠKIH VIROV IN (KVAZI)<sup>9</sup> TRGU DELOVNE SILE**

Na področju upravljanja človeških virov so opravljene raziskave v začetku tega stoletja pokazale, da se menedžerji v slovenskih podjetjih sicer zavedajo strateškega pomena vloge človeških virov in pomena znanja svojih zaposlenih, vendar pa za povečevanje dodane vrednosti in ohranjanja konkurenčnosti dosegajo vse večjo intenzivnost dela s širjenjem obsega uporabe neprijaznih oblik dela in zaposlovanja za delavce, z nespremenjenimi avtokratskimi in neparticipativnimi metodami vodenja »ob poslabševanju delovnih razmer in socialne varnosti« (Svetlik 2004, 14). Slovenija v tako kratkem prehodnem obdobju prilagajanja na nove kapitalistične temelje ni bila sposobna z enako hitrostjo prilagoditi tudi področja upravljanja človeških virov. Za slovenske organizacije je bilo še dobro desetletje

---

<sup>9</sup> Da gre za kvazi oziroma nepravi trgi dela ...

*... lahko utemeljeno govorimo najmanj iz štirih razlogov, in sicer: 1) dejanska razmerja med delom in kapitalom pri ustvarjanju nove vrednosti v produkciji v resnici niso menjalna, ampak so vzajemno soodvisna; 2) delovna sila je neločljivo povezana s človekom, ljudje pa ne morejo oziroma vsaj ne bi smeli biti predmet kupoprodaj; 3) vstopanje v menjavo na »trgu dela« za delojemalce ni prostovoljno oziroma svobodno; 4) menjava tudi ni ekvivalentna, ker mezda kot tržna cena delovne sile v nobenem primeru ni protivrednost dejanskemu prispevku dela k končnemu produktu. »Trg dela« torej v resnici ne izpolnjuje prav nobenega izmed temeljnih pogojev za Friedmanovo »svobodno menjavo« ... oziroma za »pravi« trg (Gostiša 2013).*

nazaj značilno neintenzivno upravljanje človeških virov, kar je bilo tudi sicer značilno za centralno južne evropske države<sup>10</sup>, so pa v primerjavi z njimi bolj zaprte in neprožne. Pretežno so usmerjene na notranji trg delovne sile (neprožnost delovne sile), z nizko fluktuacijo in prostorsko ter časovno prožnostjo, in tudi z nizko uporabo atipičnih oblik delovnih razmerij (Ignjatović in Svetlik 2004, 26–28).

Zdi se, da Slovenija kljub relativno dobrim izobraževalnim sistemom, znanja delavcev ne zna aktivirati na ustrezen način. Opazna je odsotnost kadrovske strategije, ki bi Slovenijo lahko umestile tudi na zemljevid družbe znanja. Priporočila za ukrepanje v smeri družbe znanja so bila poleg večje odprtosti za zunanje znanje (tudi tistega iz tujine) usmerjena še v oblikovanje bolj uravnoteženega razmerja med varnostjo notranje prožnosti (usposabljanje in izobraževanje, razvoj kadrov ...) in zunanjo prožnostjo zaposlitev (časovno, prostorsko) (Ignjatović in Svetlik 2004, 30). V kolikor tega področja ne bi ustrezno rešili, so napovedovali zaostritev socialnih problemov, kot so med drugim povečanje medgeneracijskih razlik in problem neustrezne demografske reprodukcije, potrebne za ohranjanje vzdržnosti sistemov za zagotavljanje socialne varnosti (Svetlik 2004, 11–12). Ko temu dodamo še pritiske organiziranih skupin (asociacij) delodajalcev, ki vse glasneje zahtevajo upoštevanje liberalističnih (neo)kapitalističnih idej, se postopni razgradnji socialne in varne države ne moremo izogniti. Če želimo ohraniti vsaj določeno stopnjo varnosti na trgu dela, človeškega dela in s tem neločljivo povezanega intelektualnega kapitala navkljub pritiskom lastnikov produkcijskih sredstev, le-tega ne moremo povsem prepustiti tržnim razmeram. Ko govorimo o trgu dela, pravzaprav niti ne moremo govoriti o trgu v pravem pomenu te besede (Gostiša 2015). Teoretska ekonomija vložku oziroma inputu zaposlenih (v obliki dela, znanja, ustvarjalnosti ...), ki ga je poimenovala kot intelektualni kapital, vsaj v terminologiji že priznava enakovrednost produkcijskemu kapitalu.

Namesto prizadevanj za vzpostavitev prožnejšega trga delovne sile z ukrepi sodobne organizacijske participacije zaposlenih v okviru obstoječega družbeno ekonomskega sistema, kot so soupravljanje, udeležba pri dobičku in delavsko delničarstvo smo z aktualnimi strukturnimi delovnopravnimi reformami (realizirane leta 2013 v novem ZDR-1) žal vse preveč na nasprotnem polu. Na nasprotnem polu zato, ker gre za ukrepe, ki so izrazito

---

<sup>10</sup> V opravljeni mednarodni raziskavi glede uporabe različnih praks upravljanja človeških virov se Slovenija uvršča v centralno južni grozd, poleg Nemčije, Avstrije, Španije, Češke, Italije in Portugalske (Ignjatović in Svetlik 2004, 17).

destimulativni za razvoj človeškega kapitala: krčenje že pridobljenih pravic, lažje odpuščanje, krepitev direktne vloge delodajalcev ipd. (Gostiša 2013).

Če se za kratek čas še ozremo nazaj v obdobje tranzicije, lahko kljub temu ocenimo, da nam ni prineslo bistvenega povečanja nekvalitetnih in manj varnih oblik zaposlitev. Tako so ženske v Sloveniji še vedno v zelo visokem odstotku zaposlene za polni delovni čas. Kljub temu, da so za enako delo v povprečju plačane nekoliko manj ter so bolj obremenjene z neplačanim delom v gospodinjstvu, kar vključuje skrb in nego za otroke in/ali druge družinske člane, jim zaposlitev za polni delovni čas omogoča ekonomsko enakopravnost (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 374–375). V povprečju sicer tudi pri nas velja, da so moški za delo plačani nekoliko več od žensk, vendar je ta razlika med najnižjimi v Evropski uniji. Razlika v povprečni mesečni plači je v letu 2009 znašala 2,9 odstotka v prid moških, leta 2012 pa se je dvignila na 5,1 odstotka (glej tudi Sliko 2.7: Povprečne mesečne bruto plače glede na črko SKD dejavnosti, leto in spol). Za slovenski trg dela sta značilni tako vertikalna (največ žensk je zaposlenih v dejavnostih, povezanih z vzgojo in izobraževanjem, zdravstvom in socialnim delom) kot horizontalna segregacija spolov (delež moških, zaposlenih v najvišjih poklicnih skupinah prevladuje od deleža žensk) (Humer in Panić 2015, 14). Za Slovenijo velja tudi, da so praviloma ženske tiste, ki se zaradi lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (npr. skrb za otroka) odločajo za prožne oblike dela – predvsem delo za krajši delovni čas. V letu 2012 je bila stopnja zaposlenosti za krajši delovni čas med ženskami od 25 do 49 let z najmanj enim otrokom 13,1 odstotka, za moške pa le 2,6 odstotka (Humer in Panić 2015, 23).

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 317) ugotavljata, da so šli procesi v Sloveniji predvsem v smeri intenzifikacije dela, kar se potrjuje tudi v različnih raziskavah. Zaposleni v Sloveniji delajo več, z delovnimi razmerami pa so manj zadovoljni v primerjavi z evropskim povprečjem. V svoji raziskavi ugotavljata tudi večjo razliko med spoloma v primerjavi z EU 27, kjer je kar 41 odstotkov žensk delalo več kot 70 ur na teden, moških je bilo takih le 17,3 odstotka.

Delodajalci kot poglavitni vzrok za slabšo konkurenčnost gospodarstva ter izrazito povečanje atipičnih oblik zaposlitev (prekarne oblike: delo preko študentskih napotnic, delo za določen delovni čas, po podjemni in avtorski pogodbi ipd.) navajajo nadpovprečno obdavčeno delovno silo. Z uporabo atipičnih oblik zaposlovanja so torej nekaj privarčevali na račun

davkov. Vendar se Slovenija po mednarodni primerjavi davkov in socialnih prispevkov iz zaposlitve v deležu BDP, narejeni v letu 2012, uvršča na 17. mesto med državami članicami EU (EU 28) po prihodkih od dohodnine (SURS 2015, 30). Potrdimo lahko tudi, da imamo v Sloveniji res največji delež prihodkov od socialnih prispevkov zaposlenih v BDP, vendar pa zaradi različnih sistemov obdavčitve in financiranja izdatkov za socialno varnost po posameznih državah le na podlagi tega podatka ne moremo sklepati na nadpovprečno obdavčitev dela. Bolj realno je primerjati implicitne davčne stopnje (ITR)<sup>11</sup> na delo, ki je v letu 2012<sup>12</sup> za Slovenijo znašala 35,6% in je bila za 0,5 % nižja od evropskega povprečja (SURS 2015, 31).

Ena od posledic gospodarske krize po letu 2008 je tudi iskanje novih priložnosti na trgu dela. Ker se je v tem obdobju zmanjšalo povpraševanje po delavcih, so številni našli odgovor v alternativnih oblikah zaposlovanja – od samozaposlitev, iskanje delovnih priložnost v drugih regijah ali celo v tujini, priložnostno delo preko spleta ipd. Zanimiv je podatek, da se je število samozaposlenih opazno povečalo predvsem v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti ter kulturi in izobraževalnih dejavnostih – torej v dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja. To potrjuje tudi delež oseb z najvišjo stopnjo izobrazbe – v letu 2008 je bilo takih 16,9 odstotka, leta 2013 pa 20,5 odstotka (SURS 2015, 41–42).

Na splošno se je v času gospodarske krize (2008 do 2013) število zaposlenih zmanjšalo za 7,7 odstotka oziroma za 76.566 oseb. V letu 2014 se je, tudi zaradi gospodarske rasti, trend padanja števila zaposlenih obrnil in se v primerjavi z letom 2013 povečal 0,6 odstotka (SURS 2015, 46).

Slovenski trg dela je še vedno postavljen pred izzive, povezane s strukturnimi neskladji: nizka stopnja delovne aktivnosti starejših, mladih in neustrezno ali nizko izobraženih, kriza pa je prispevala k povečanju dolgotrajne brezposelnosti. V gospodarskem, zasebnem sektorju je opazen še nizek delež zaposlenih s terciarno izobrazbo. Razlog za slednje tiči v relativno visoki obdavčitvi dela prav tistih zaposlenih, ki ustvarjajo višjo dodano vrednost in bi jih

---

<sup>11</sup> ITR (angl. Implicit Tax Rate) »merijo dejansko davčno obremenitev za delo, kapital in potrošnjo. Prikazujejo razmerje med celotnimi prihodki od davkov in socialnih prispevkov in potencialno davčno osnovo«. Na tak način »odstranimo vpliv razlik med posameznimi davčnimi sistemi članic EU«. ITR se »izračuna kot razmerje med celotnimi prihodki od davkov in socialnih prispevkov, ki jih plačajo delodajalci in zaposleni, in sredstvi za zaposlene« (SURS 2015, 31).

<sup>12</sup> Za to leto so na voljo zadnji objavljeni podatki.

želeli delodajalci temu primerno tudi nagraditi. Poleg nižje obdavčitve visoko izobražene delovne sile (Delakorda 2016, 11) bi bilo potrebno bolj spodbujati tudi zaposlenim prijaznejše in varnejše prožne oblike zaposlovanja, da bi bil zasebni sektor konkurenčnejši in bi bila produktivnost dela višja.

K večji prožnosti prispeva tudi proces decentralizacije – kar pomeni, da se vse več vprašanj oziroma področji, ki so se usklajevala preko kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni, postopoma prenašajo na raven podjetja, organizacije (Vodovnik 2002, 335). Decentralizaciji kolektivnega sporazumevanja, predvsem na ravni posameznih dejavnosti, smo bili v preteklih letih priča tudi pri nas. Številne kolektivne pogodbe dejavnosti so bile preklicane, z »razbitjem« zborničnega sistema na ravni podjetij in pojavom sindikalnega pluralizma pa se na obeh straneh ni ohranilo dovolj »zdravo« oziroma reprezentativno jedro, da bi na novo sprejete kolektivne pogodbe bile zavezujoče tudi na nacionalni ravni. Ta proces je v Sloveniji prispeval k večanju razlik in neenakosti med delavci, širjenju socialne nepravilnosti in razmah prožnejših oblik delovnega razmerja ter ne nazadnje prekarnih oblik zaposlovanja. Podjetjem je to omogočalo lažje in hitrejše prilagajanje poslovanja ter posledično večjo konkurenčnost vsaj na krajši rok, saj jih niso več zavezovali visoki minimalni standardi iz (panožnih) kolektivnih pogodb (Vodovnik 2002, 336). Da pa bi bila prožna delovna razmerja za delavce varnejša, jim mora biti zagotovljena prav varnost zastopanja, v obliki skupnega glasu na trgu dela, ki ga predstavljajo neodvisni (reprezentativni) sindikati s pravico do stavke (Standing 2015, 10).

Dejstvo je, da novodobno gospodarstvo, če želi ohraniti konkurenčnost, potrebuje prilagodljiva, prožna podjetja in organizacije, z dovolj prožnimi oblikami zaposlovanja. Vprašanje je le, kako uravnotežiti sodobni trg dela, da bo zagotavljal potrebno prožnost in na drugi strani dovolj varnosti, da bi zagotovili optimalni dolgoročni in družbeno odgovoren razvoj celotne družbe.

Proces »fleksibilizacije in deregulacije delovnih razmerij, ... ki ga zahteva nujnost po povečanju tekmovalnosti gospodarstev na svetovnih trgih«, ruši stabilnost in varnost (delovno aktivnega) prebivalstva. Na ravni Evropske unije se z namenom, da bi uravnotežili izgubo določenega obsega pravic in pridobitev podjetij v smeri večje prožnosti zaposlenih, vse bolj uveljavljajo zahteve po zniževanju varovanosti zaposlitve v delovno pravni zakonodaji. To vključuje razširitev pravic delodajalcev, da učinkoviteje »izrabljajo delo zaposlenih, te

razširjene pravice pa so hkrati vezane na obveznosti delodajalcev, da zaposlenim zagotavljajo možnost za učinkovit poklicni in osebni razvoj«. Slednje naj bi posamezniku prinašalo »trajno zaposljivost« (Vodovnik 2002, 338). Vendar delodajalci v danem sistemu niso pripravljeni vlagati oziroma prispevati dodatna finančna sredstva v razvoj in znanje svojih zaposlenih, v kolikor potem to znanje tudi ne bo ostalo v podjetju.

Prožnost delovnih razmerij lahko ovrednotimo glede na učinkovitost ukrepov, ki jih imamo na voljo, da zmanjšamo neravnovesja glede potrebe po obsegu človeških virov. Ukrepi, ki naj bi zagotavljali prožnost delovnega razmerja, morajo biti relativno hitro izvedljivi in reverzibilni, ločimo pa jih glede na njihovo (ne)prijaznost do zaposlenih (Noe in drugi v Kaše 2009, 251). Razvrstimo jih lahko tudi glede na (Standing 2015, 9–10) naslednje dimenzije fleksibilnosti: (1) plačno (pospešeno prilagajanje na spremembe povpraševanja, navadno navzdol), (2) zaposlitveno (sposobnost podjetij, da na lahek način in brez stroškov prilagajajo stopnjo zaposlitve, predvsem navzdol, kar vključuje zmanjševanje ravni zaposlitvene varnosti in zaščite), (3) delovno (sposobnost rotacije zaposlenih znotraj podjetja in spreminjanja strukture delovnih mest z minimalnim odporom/nasprotovanji in minimalnimi stroški) in (4) usposobljenosti in strokovnega znanja (sposobnost hitrega prilagajanja delavčevih sposobnosti in strokovnih znanj).

Zelo na splošno lahko fleksibilen trg dela opredelimo kot sposobnost njegovega hitrega prilagajanja na razmere in spremembe v gospodarstvu (Kajzer 2005, 11). Ukrepi in prizadevanja za večjo fleksibilizacijo trga dela so vse preveč omejena le na prilagodljivost plač in stroškov dela. Premalo se poudarja pomen fleksibilnosti delovnega časa, funkcionalno, organizacijsko in prostorsko fleksibilnost, ki predstavlja mobilnost zaposlenih znotraj podjetja (Treu v Kajzer 2005, 12). Pri slednji gre za delavcem prijaznejšo fleksibilnost, ki se kaže predvsem v varnejših prožnih oblikah zaposlovanja.

### **2.3.1 Pregled prožnih oblik zaposlovanja in prekarnost**

Sam koncept varne prožnosti lahko ustrezneje odgovori na potrebe in zahteve današnjega časa tudi z vidika zagotavljanja alternativni polne zaposlenosti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 358), predvsem z redefinicijo pojmovanja dela, ki bi enakovredno vključeval in ovrednotil tudi drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 351).

Oblike prožnega dela, ki omogočajo kvalitetnejše delo in lažje uravnavanje različnih obveznosti zaposlenih (prostorske in časovne oblike prožnosti) in so značilne za najrazvitejša gospodarstva, so v Sloveniji skoraj neobstoječe. Zaposlenim prijazne prožne oblike zaposlitev so uporabljene redko in večinoma le takrat, ko so v interesu delodajalca. Tisti, ki se na slovenski trg delovne sile šele vključujejo, so pogosto prisiljeni sprejemati manj varne in manj zaželene oblike zaposlovanja, predvsem zaradi uvajanja in pridobivanja izkušenj (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 374–375).

Kljub temu, da se posamezne dimenzije prožnega zaposlovanja, kot so (1) čas, (2) delovne razmere/možnosti zaposlovanja in (3) prostor, pojavljajo hkrati, lahko posamezne oblike zaposlitev razvrstimo glede na tisto, ki prevladuje in jih navajamo v spodnji Tabeli 2.1 (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 356–357).

Tabela 2.1: Vrste prožnih oblik del neposredno zaposlenih delavcev glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Delovne razmere / možnosti zaposlovanja	Prostor
- delo za določen čas	- delitev dela	- prožnost delovnega prostora
- delo s skrajšanim delovnim časom (trajno-začasno; fiksno-variabilno)	- delitev delovnega mesta	- delo na domu
- gibljiv delovni čas	- kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest	- teledelo
- zgoščen delovni teden	- rotacija delovnih mest	- delavci na daljavo
- letno določene ure	- pogodbe za opravljeno delo	
- fazna, delna upokojitev	- neodvisni delavci v svobodnih poklicih kot ekonomsko odvisne osebe	
- začasna prekinitev kariere	- samostojni podjetniki	
- podaljševanje delovnega časa/nadurno delo	- posamezniki kot ekonomsko odvisne osebe	
- izmensko delo	- delavci, ki jih subvencionira država	

Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2015, 357); Ignjatović (2002, 83).

S tem, ko se tudi v slovensko delovnopravno zakonodajo trudimo vnesti več fleksibilnosti/prožnosti<sup>13</sup>, prispevamo k zniževanju varnosti delovne sile, tako tiste v rednih delovnih razmerjih, kot tudi k povečevanju deleža prekarnih oblik zaposlitev. Zdi se, da smo na nek način ujeti v začaran krog, saj mora tudi slovensko gospodarstvo konkurirati na vse bolj globalnem trgu.

Tako iz poročanja vsakodnevnih medijev kot tudi na podlagi resnejših/poglobljenih strokovnih analiz (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 350) opazamo, da v Sloveniji spremembe glede uresničevanja varne prožnosti v zadnjih letih niso tekle v pravo smer, saj je za vse več delovnega prebivalstva, še posebej pa za mlade, značilna prekarlost. Zato tudi ni nenavadno, da nas pojem delo na domu pogosto asociira na prekarne oblike zaposlitve: pogodbeno delo, študentsko delo, ali pa na skrito obliko prekarnega dela ekonomsko odvisnih samostojnih podjetnikov – torej samozaposlenih kot ekonomsko odvisnih oseb po novem ZDR-1 (2013). Gre za vrsto nestandardiziranih oblik dela, od pogodbenih, začasnih, samozaposlitvenih, kot tudi prostorsko nestandardnih oblik (Edgell 2006, 126–152), pri katerih zaradi nejasnih mej vse pogosteje prihaja do kršitev pravic šibkejši strani (zaposlenih) in posledično do poslabšanja njihovega socialnega položaja. To so tudi razlogi, ki so prispevali k najnovejši dodatni regulaciji tega področja v delovnopravni zakonodaji. Za družbe prinaša pravna regulacija nedvomno dodatne omejitve pri izbiri nekaterih nestandardnih ne-varnih, vendar bolj prožnih oblik zaposlovanja. To po drugi strani lahko pomeni dodatno priložnost delu na domu v okviru delovnih razmerij, da se razvije v večjem obsegu, kot je bilo to čutiti do sedaj. Institut dela na domu je sicer obravnavala že Splošna kolektivna pogodba dejavnost za gospodarske dejavnosti (1997, 16. čl.), ki pa je bila v letu 2005 odpovedana. Med drugim je delo na domu kot atipična oblika zaposlitve našlo svoje mesto tudi v Socialnem sporazumu za obdobje 2015–2016 (točka 7.2).

S pojavom prekarnih oblik zaposlitve, so se v zahodnih ekonomijah srečali še preden smo v Sloveniji stopili na pot tranzicije. Pojem »prekariat« je prvič uporabil že francoski sociolog v

---

<sup>13</sup> V letu 2013 je stopil v veljavo novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je s poenostavitvami formalnih postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vzpostavitvijo koncepta enotne pogodbe za nedoločen čas, zmanjšanjem odpravnin in skrajšanjem odpovednih rokov, ter z dodanim novim poglavjem o začasnem oziroma občasnem delu brezposelnih upokoјencev in prijave delavca že v času odpovednega roka v evidence iskalcev zaposlitve, s čimer mu bo moral delodajalec zagotoviti čas za iskanje nove zaposlitve ali druge aktivnosti v zvezi s tem, že vnesel nekaj več prožnosti v sistem varovanih zaposlitvah (Ministrstvo za javno upravo 2016). Posledice nove reforme so že vidne, indeks varovanja zaposlitve se je na področju individualne odpovedi zaposlitve za nedoločen čas znižal z 2,39 na 1,99, pri občasnih oblikah zaposlitev pa z 2,5 na 2,13 (OECD v Ministrstvo za javno upravo 2016).



80. letih prejšnjega stoletja, s katerim je označil sezonske delavce in ima z današnjim razumevanjem pojma skupno to, da gre za začasno delovno silo (Standing 2015, 15), brez pravic iz delovnih razmerij, z bremenom negotovosti, ki sama nosi vsa tveganja takega dela, odgovornost in nemalokrat tudi slabo plačano (začasno) delo. Če bi želeli prekariat umestiti v družbene/delavske razrede v globalno tržnem sistemu 21. stoletja, ga po Standingu (2015, 12–13) poenostavljeno lahko prikažemo v družbeni piramidi (glej sliko 2.5).

Slika 2.5: Družbena piramida 21. stoletja



Vir: Standing (2015); Zabukovec (2015).

Prekarnost sicer nima enotne definicije. Povezana je z negativno konotacijo (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 351), vendar ne nujno tudi z nizkimi prihodki (Standing 2015, 16). Po Standingu (2015, 16–17) so prekariat ljudje brez različnih oblik varnosti povezanih z delom (tako glede priložnosti za zadosten zaslužek na trgu dela, varovanja zaposlitve, sposobnosti ohranjanja službe ter priložnosti za zvišanje statusa in zaslužka, varnosti in zdravja pri delu, priložnosti za pridobivanje in razvijanje novih spretnosti, varovanja stabilnega dohodka ter možnost za svobodno združevanje z namenom zastopanja pravic), ne glede na to, kako sami subjektivno ocenjujejo oziroma vrednotijo katerokoli od njih. Zato se v svojem Manifestu zavzema za pravičnejšo prerazporeditev virov kot so varnost, čas, kakovostni prostor, izobraževanja in finančnega kapitala (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 361).

Bolj kot se širijo in ukoreninjajo prekarne oblike zaposlovanja, bolj ugotavljamo tudi posledice takega manj varnega opravljanja dela. Prekarnost je zdaj že dokazano povezana z večjimi psihosocialnimi tveganji za posameznika, ki je v tako delo vpet, kar vodi v številne

zdravstvene težave. Kvalitativna raziskava Nacionalnega inštituta za javno zdravje v okviru projekta Skupaj za zdravje (Priatelj Videmšek 2015) je potrdila, da so še posebej ranljivi tisti posamezniki, ki delo opravljajo le preko podjemnih in avtorskih pogodb, ali pa so bili s strani delodajalca »prisiljeni« odpreti s.p. in so v bistvu ekonomsko odvisne osebe. Ti zaposleni namreč nimajo urejenega osnovnega zdravstvenega zavarovanja, nimajo pravice do bolniškega staleža in podobno, po novi delovnopravni zakonodaji po letu 2013 so upravičeni le do zdravstvenega varstva v primeru nezgod pri delu. Zaradi negotovega stanja kot posledica tovrstnih zaposlitev, nerednih plačil in nemalokrat tudi plačilne nediscipline, se praviloma ne odločajo za sklenitev ustreznega zavarovanja v lastni režiji. Posledice so nakopičene zdravstvene težave in zapleti obolenj, ki bi bili sicer lažje ozdravljivi (Priatelj Videmšek 2015).

Sektorji oziroma gospodarske panoge/dejavnosti, ki so najpogosteje povezane s prekrarnostjo, so ravno poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, ter znotraj njih dejavnosti, povezane z mediji in kulturo, umetnostjo ipd. Prekrarnost je praviloma višja v tistih sektorjih dejavnosti, kjer je večji delež podjetij finančno nestabilnih.

## **2.4 POSLOVNO STORITVENE DEJAVNOSTI Z VISOKO VSEBNOSTJO ZNANJA**

Za storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja<sup>14</sup> je znanje glavni produkcijski faktor in tržna dobrina. Za na znanju temelječe poslovne storitve oziroma za poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja je značilno predvsem, da gre za kumulativno kreiranje znanja in učenja, ki izhaja iz poglobljene interakcije med naročnikom in izvajalcem. Gre za svetovalno dejavnost kot del procesa reševanja problemov, v katerem na znanju temelječe storitve prilagodijo svoje strokovno in (pogosto visoko) specializirano znanje potrebam posameznega naročnika (Strambach v Schricke in drugi 2012, 6–7).

Podjetja iz poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja svojo dejavnost opravljajo s pomočjo strokovnjakov, znanjskih delavcev, od katerih so veliko bolj odvisna kot je to značilno za druge dejavnosti. Tudi zato, ker gre za specializirano znanje, pogosto

---

<sup>14</sup> V slovenski literaturi je termin *knowledge-intensive (business) services – KI(B)S* – pogosto dobesedno prevajan tudi kot znanjsko intenzivne (poslovne) storitve, vendar se nam zdi boljše uporabljati termin *na znanju temelječe (poslovne) storitve* in *poslovno storitvene dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja*.

pridobljeno in dograjeno na podlagi unikatnih izkušenj in predstavlja tiho, tacitno znanje, ki ga ni tako preprosto pretvoriti v eksplicitno, da bi ga tako kljub morebitni fluktuaciji ključnih strokovnjakov ostalo v podjetju.

Po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008 (SKD 2008) (Braunsberger in drugi 2010) sodijo dejavnosti iz okvira poslovnih storitev z visoko vsebnostjo znanja, kamor nedvoumno sodijo tudi kreativne industrije ter prevajanje in tolmačenje, predvsem v črko dejavnosti J – Informacijske in komunikacijske dejavnosti in M – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti. Mednje uvrščamo naslednje dejavnosti: finančno svetovanje, svetovanje o računalniških napravah, programih, svetovanje v informatiki, revizorstvo in davčno svetovanje, pravno svetovanje, poslovno in podjetniško svetovanje, svetovanje vodstvom podjetij (management consulting), tržno komuniciranje, dejavnost odnosov z javnostmi, kadrovske storitve, raziskave trga in javnega mnenja, pa tudi arhitekturni biroji, svetovanje o nepremičninah, tehnično svetovanje, raziskave in razvoj na tehničnem in humanističnem področju, prevajanje in tolmačenje, kreativne industrije in še kaj.

Podjetja iz teh dejavnosti so lahko praviloma zelo uspešna podjetja, vendar so po drugi strani zelo odvisna od naročnikov. V obdobju krize se prepogosto varčevanje podjetij iz drugih panog kaže ravno v zmanjševanju naročanja znanjskih in ekspertnih storitev, ki sicer pomembno prispevajo k njihovi uspešnosti. Vse pogostejši pritiski na nižanje cen teh storitev, pogosto pod še sprejemljivo mejo za dostojno preživetje, se odraža v nižji kvaliteti storitev. Te tako ne prinašajo zelenih in pričakovanih rezultatov za naročnika, v javnosti in pri (potencialnih) naročnikih pa se oblikuje mnenje, da le-te niso tako pomembne in se še hitreje znajdejo med manj potrebnimi stroški v podjetju.

Za na znanju temelječa podjetja in njihov obstoj na trgu je zelo pomembna strategija diferenciacije, specializacije, nišnost in pa sposobnost hitrega prilagajanja, odzivanja in kreiranje novega znanja glede na spreminjajoče potrebe potencialnih naročnikov in splošnih gospodarskih razmer. Obstoj na trgu jim zagotavlja kvalitetna storitev po meri naročnika, oblikovanje partnerskega odnosa z naročniki, tudi na temeljih pripadnosti. Vse to pa jim lahko uspe le z zaposlovanjem najboljših, odličnih strokovnjakov (Tavčar 2005, 45–46). Tudi zato je za ta podjetja pomembno, da ustvarijo tako organizacijsko kulturo, ki jim bo omogočala kar najboljše pogoje za ustvarjanje novega znanja in ohranjanje ključnega znanja v podjetju.

Da podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja predstavljajo pomemben del slovenskega gospodarstva, lahko razberemo tudi iz statističnih podatkov glede obsega števila podjetij, števila zaposlenih v teh dejavnostih in ustvarjenem prihodku. V letu 2014 so podjetja iz črke dejavnosti M in J skupaj predstavljala kar 20 odstotkov vseh podjetij, skupaj so ustvarile 8 odstotkov vseh prihodkov in pri katerih je delalo 10 odstotkov vseh oseb, ki delajo (glej Tabela 2.2).

Tabela 2.2: Število podjetij, število zaposlenih in prihodek (v mio. EUR) glede na SKD dejavnost, Slovenija, leto 2014

SKD DEJAVNOST	Št. podjetij	Indeks št. podjetij 2014/13	Št. oseb, ki delajo	Indeks št. oseb, ki delajo 2014/13	Prihodek v mio. EUR	Indeks prih. 2014/13	Delež podjetij v %	Delež oseb, ki delajo v %	Delež prih. v %
SKD DEJAVNOSTI - skupaj	186.433	102,4	826.447	101,1	93.572	103,3	100	100	100
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	8.173	109,4	25.934	100,2	3.173	102,3	4	3	3
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	29.986	104,7	56.221	99,1	4.624	111,3	16	7	5

Vir: SURS (2016).

V letu 2014 je bilo največ podjetij, kar 22.069, iz črke dejavnosti M razvrščenih v: pravne in računovodske dejavnosti, dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje, arhitekturno in tehnično projektiranje ter tehnično preizkušanje in analiziranje. Glede na višino ustvarjenega prihodka je bila najpomembnejša dejavnost arhitekturno in tehnično projektiranje in s tem povezano svetovanje, v kateri so podjetja ustvarila skoraj tretjino (31 odstotkov) vseh prihodkov med poslovnimi storitvami. Sledile sta ji dejavnost računalniških storitev (24 odstotkov) ter podjetniškega in poslovnega svetovanja (23 odstotkov) (Ilič 2016).

Naročniki storitev v na znanju temelječih dejavnostih so bili v opazovanem obdobju od leta 2008 do 2013 pretežno slovenski rezidenti – v letu 2013 je bilo takih 82 odstotkov, 11 odstotkov naročnikov pa je prihajalo iz drugih evropskih držav. Glede na oceno prihodkov od prodaje storitev se je trend rasti glede na leto 2014 povečeval tudi v letu 2015 (Ilič 2016).

Ker podjetja na znanju temelječe storitve ne potrebujejo ves čas, prav tako se ne zahteva vedno isti zahtevnostni nivo znanja, je za podjetja bolj smiselno, da te storitve naročajo po potrebi in pri zunanjih parterjih po principu zunanjega izvajanja storitev (outsourcing). Podjetja vse bolj v svoje inovacijske procese vključujejo prav zunanje partnerje. Še posebej so za zunanje izvajanje primerne storitve s področja marketinga in trženja, potovalnega menedžmenta, pravnih storitev ipd. Tudi ta trend je pripomogel k porastu podjetij, ki te storitve nudijo na trgu. Gre za zelo raznolika storitvena podjetja, ki imajo tudi velik potencial za ustvarjanje novih priložnosti in prednosti na trgu tudi za podjetja iz drugih dejavnosti. Tako je tudi konkurenčna prednost predelovalnih podjetij vse bolj odvisna od zmožnosti, da s svojim produktom na trgu ponudijo več – da svoj izdelek na trgu ponudijo v paketu s storitvijo (Strambach v Schricke in drugi 2012, 7), kar bi lahko poimenovali tudi *storitvizacija*<sup>15</sup>. Gre za inovativen pristop, kako produktu priključiti (inovativno) storitev ter s tem prispevati k večji dodani vrednosti prodanega proizvoda.

Inovacije v poslovno storitvenih dejavnostih so v primerjavi s tehnološko naravnanimi procesi v proizvodnem sektorju nekoliko specifične – veliko večjo igrata človeški faktor, proizvodnja in (u)poraba sta sočasen proces, storitvene inovacije so pogosto neotipljive, netehnološke in so močno povezane s strankami in naročniki (Strambach v Schricke in drugi 2012, 8). Vendar so pogosto netehnološke inovacije povezane tudi s tehnološkimi.

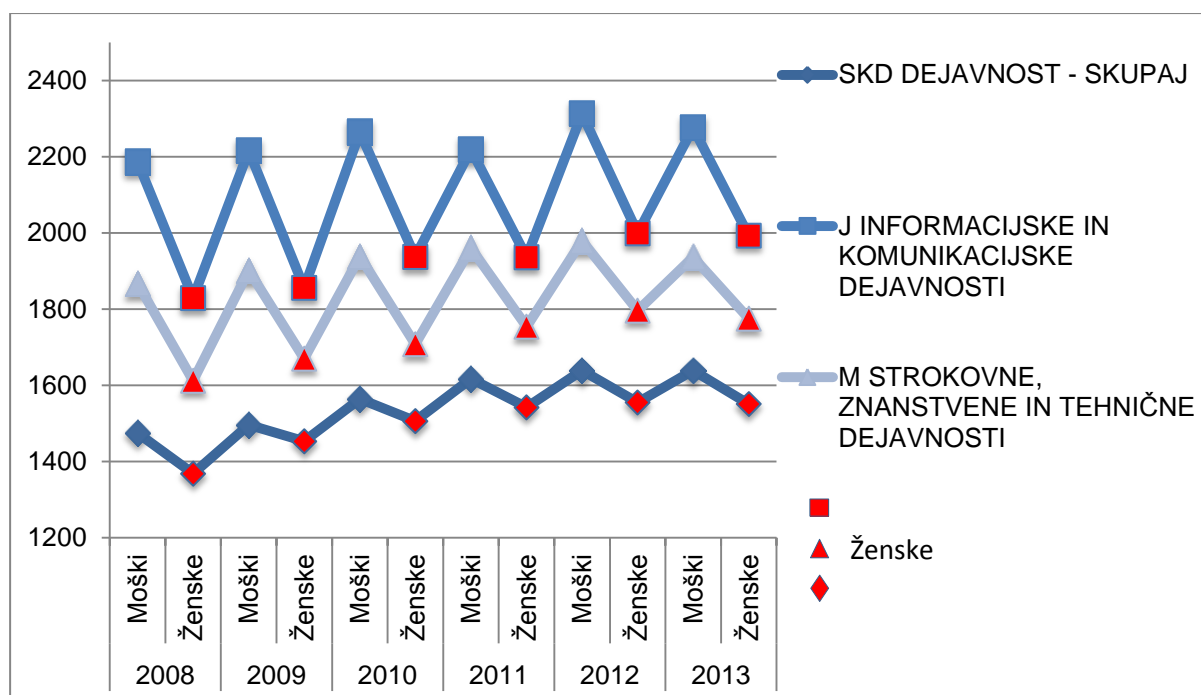
Za te dejavnosti je značilna izrazita razdrobljenost trga ponudnikov. Prevladujejo številna mikro, mala in srednje velika podjetja, velika pa so redka ali pa jih v določenih dejavnostih sploh ni. Za nekatere dejavnosti je značilna zelo visoka stopnja regulacije poklicev (npr. inženirske dejavnosti), za druge dejavnosti pa je že dlje časa prisotna popolna deregulacija. Tako lahko poslovno in podjetniško svetuje prav vsak, ne glede na vrsto in stopnjo izobrazbe, kar je na trgu ponudnikov povzročilo vrsto anomalij. Previsoka ali pa neustrezna regulacija namreč manjša konkurenčnost na trgu. Previsoka lahko prispeva k višanju cen storitev, ki se ne nazadnje prenašajo v stroške podjetij, neustrezna ali popolna odsotnost pa pripeva k zmedi na trgu, dumpinškimi cenami, vrsti nekvalitetnih storitev, kar posledično meče slabo luč na celotno panogo.

---

<sup>15</sup> Ang.: servitization.

Glede razlik med moškimi in ženskami je tudi v teh dejavnostih opazna vertikalna in horizontalna spolna segregacija. Tako je več moških zaposlenih v svetovalnih dejavnostih, povezanih z računalništvom, informatiko in tehničnim svetovanjem, ženske pa prevladujejo v računovodskih dejavnostih ter dejavnosti prevajanja in tolmačenja. Zaznana je tudi plačna vrzel med spoloma – moški so v povprečju plačani več od žensk, čeprav so plače v teh dejavnostih tudi zaradi praviloma višje stopnje izobrazbene strukture zaposlenih višje od povprečja glede na vse dejavnosti (glej Sliko 2.6).

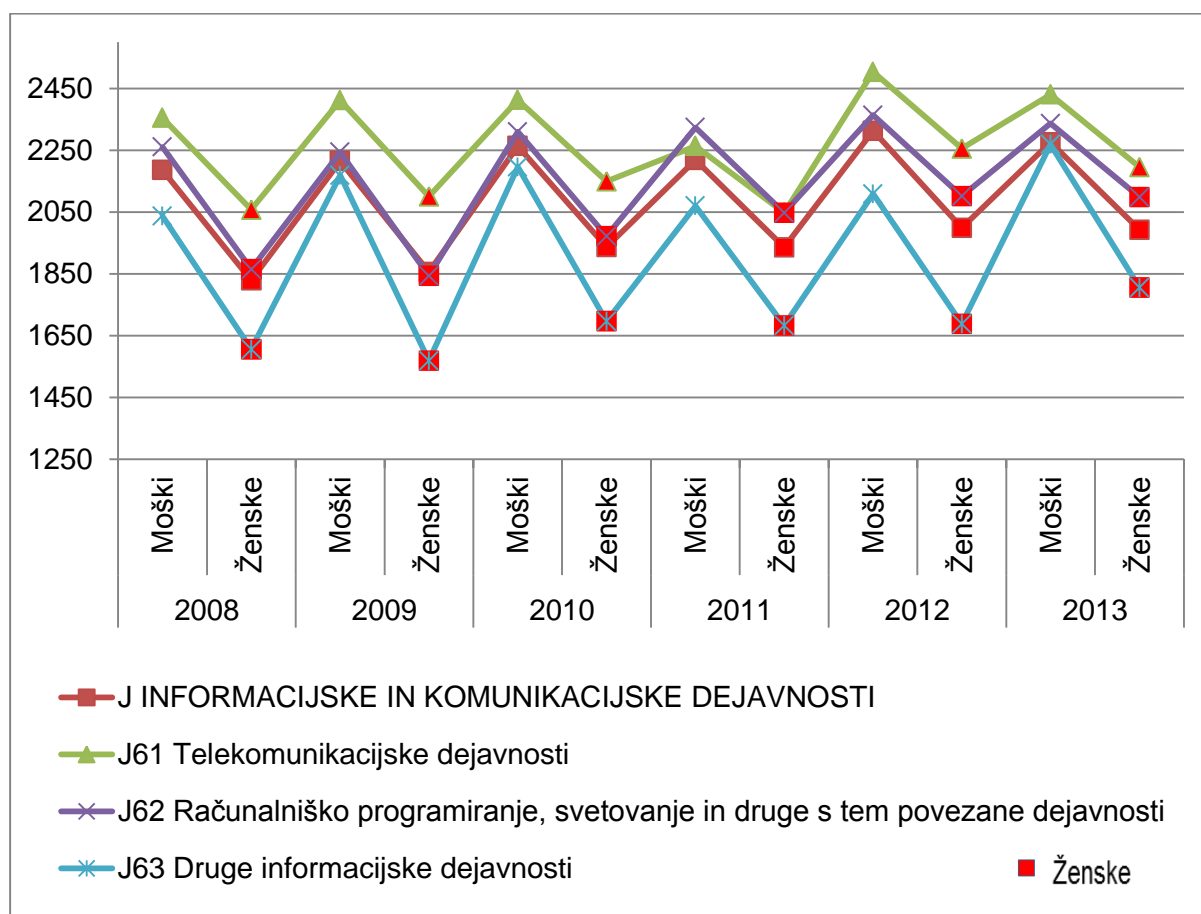
Slika 2.6: Povprečne mesečne bruto plače glede na črko SKD dejavnosti, leto in spol



Vir: SURS (2016).

Če pogledamo posamezne izbrane informacijske in komunikacijske dejavnosti vidimo, da so povprečne plače najvišje v telekomunikacijskih dejavnostih, najnižje pa v drugih informacijskih dejavnostih. Ženske v povprečju v teh dejavnostih zaslužijo cca 300 EUR bruto manj od moških (glej Sliko 2.7).

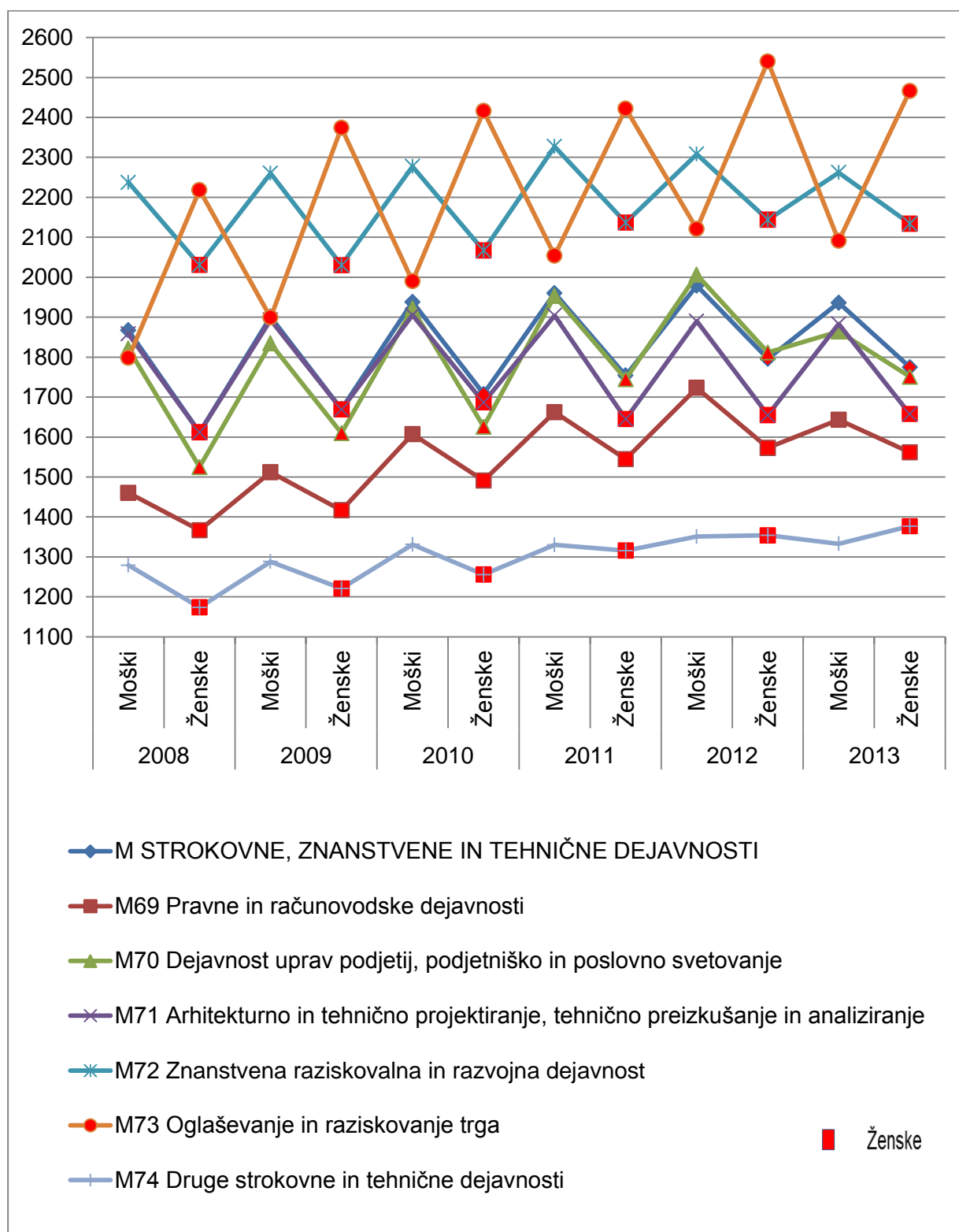
Slika 2.7: Povprečne mesečne bruto plače v izbranih informacijskih in komunikacijskih dejavnostih glede na leto in spol



Vir: SURS (2016).

V strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti je svetla izjema v plačni vrzeli dejavnost oglaševanja in raziskovanja trga, v katerih so ženske vse od leta 2008 v poprečju zaslužile cca 400 EUR bruto več kot moški, razlika se je v zadnjem opazovanem letu nekoliko znižala. Obenem gre za dejavnost, v kateri so zaposleni v povprečju plačani najboljše (glej Sliko 2.8), ne glede na to, da bruto dodana vrednost na zaposlenega bistveno ne odstopa od drugih primerjanih dejavnosti. Glede na bruto dodano vrednost na zaposlenega pozitivno najboljše izstopajo podjetja v telekomunikacijskih dejavnostih, negativno (celo pod povprečjem glede na celotno gospodarstvo) pa druge strokovne in tehnične dejavnosti – mednje sodi tudi dejavnost prevajanja in tolmačenja (glej Sliko 2.9).

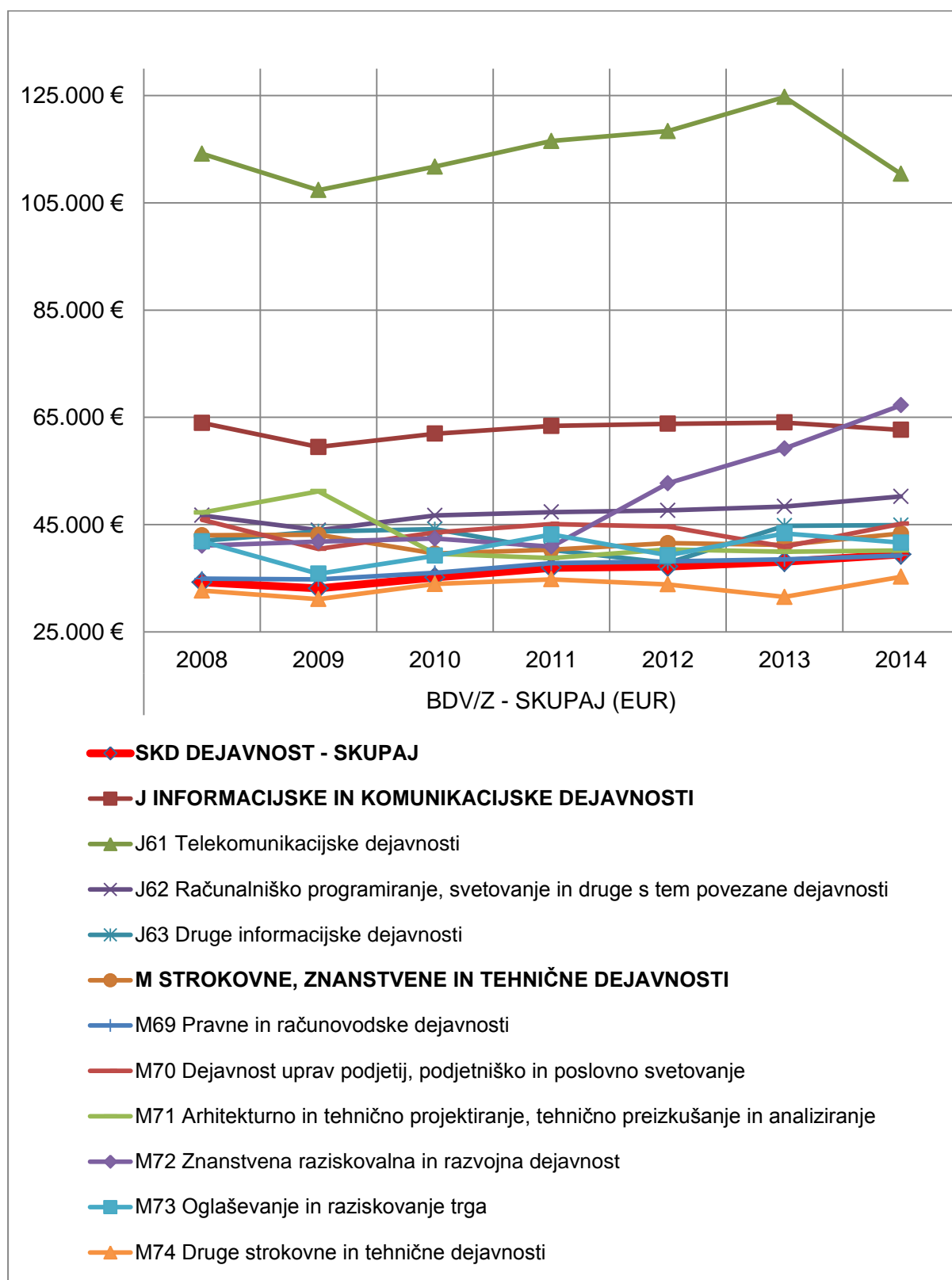
Slika 2.8: Povprečne mesečne bruto plače v izbranih strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih glede na leto in spol



Vir: SURS (2016).



Slika 2.9: Bruto dodana vrednost na zaposlenega po letih za izbrane dejavnosti SKD in celotno gospodarstvo<sup>16</sup>

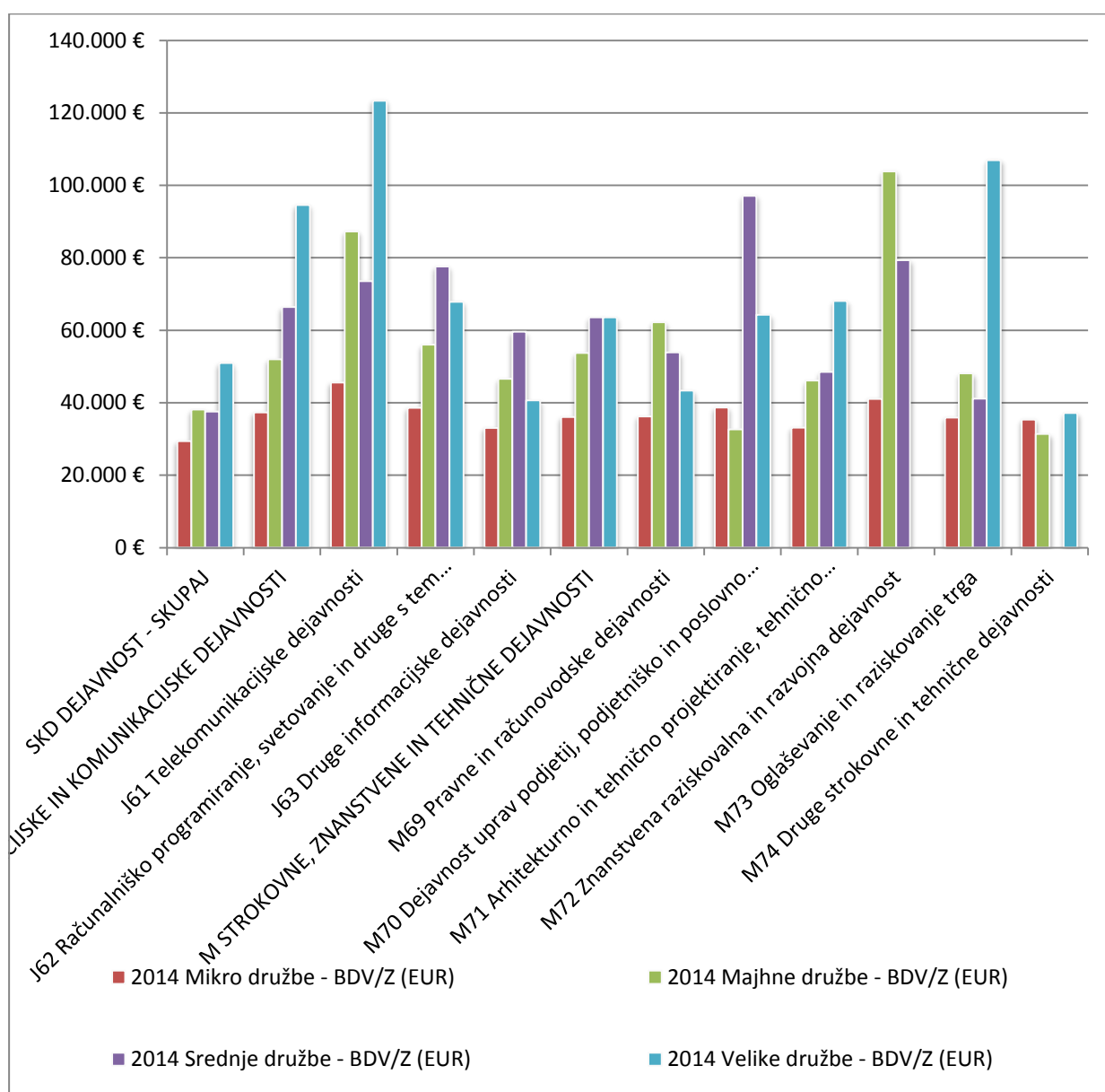


Vir: SURS (2016).

<sup>16</sup> Vključene so gospodarske družbe, zadrage in samostojni podjetniki posamezniki.

Če primerjamo bruto dodano vrednost na zaposlenega v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja opazimo, da je ta najnižja v mikro in malih podjetjih. Praviloma je dodana vrednost na zaposlenega najvišja v velikih podjetjih, vendar v posameznih dejavnostih največjo dodano vrednost na zaposlenega ustvarjajo srednje velika podjetja – npr. J62 Računalniško programiranje in svetovanje, M70 Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje, ali celo mala podjetja – M69 Pravne in računovodske dejavnosti, M72 Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost (Slika 2.10).

Slika 2.10: Bruto dodana vrednost na zaposlenega v letu 2014 za izbrane dejavnosti po SKD glede na velikost družb



Vir: SURS (2016).

Nekatere poslovno storitvene dejavnosti so še posebej odvisne tudi od javnega naročanja. Žal država pre pogosto nastopa kot negospodaren javni naročnik. V času gospodarske krize je z dodatnimi in intenzivnimi pritiski na nižanje že tako nizkih cen posameznih storitev prispevala levji delež k oblikovanju dampinških cen – ena takih dejavnosti, v katerih je večina podjetij potisnjena na rob preživetja, je prav dejavnost prevajanja in tolmačenja.

Pomemben napredek na tem področju je že zaveza v vladnem dokumentu *Slovenska industrijska politika 2014–2020* (MGRT 2013, 24), v katerem zasledimo zavezo k gospodarnejšemu in razvojno naravnemu javnemu naročanju v vseh fazah, ki mora temeljiti na načelih strokovnosti in etičnosti, povezovanju stroke in znanosti, ter uvedbo meril kakovosti v dosedanjo politiko edinega merila izbora po najnižji ceni.

#### **2.4.1 Značilnosti zaposlitev in načina dela v dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja**

Da je sodobno delo že zdavnaj izgubilo značilnosti delovne sile v tradicionalnem, klasičnem pomenu, se še posebej izrazito opazi v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja. Danes ekonomska teorija o delu že načelno »razpravlja kot o posebni vrsti kapitala, čeprav (še) ni zabeležen v bilancah podjetij. Gre za t. i. človeški kapital (znanje in zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih), ki – za razliko od »delovne sile« – seveda ni več nekakšen primarni vir, ampak »redka« ekonomska dobrina, enako kot finančni kapital« (Gostiša 2015).

V mikro in malih podjetjih, ki so v teh dejavnostih pravilo, postanejo razmere hitro kritične. Delo v teh dejavnostih je pogosto projektne narave. Pomanjkanje delovnih rezerv in izčrpane možnosti za dodatno optimizacijo poslovnih procesov pogosto povzročajo visoke, neenakomerne, ciklične delovne obremenitve, ki nemalokrat trajajo tudi daljši čas. Zaposleni v obdobjih povečanega dela včasih delajo tudi ponoči, med vikendom in prazniki. Zaradi težkega gospodarskega položaja, tudi kot posledice gospodarske krize in sprejetih varčevalnih ukrepov na strani države, se morajo podjetja prilagajati na upad povpraševanja in naročil, podvržena so plačilni nedisciplini, pritiskom na cene, ko so za isto ali celo nižjo ceno »prisiljeni« opraviti večji obseg del. Zaradi vse hujše konkurence pogosto težko odklonijo naročila tudi po nemogočih pogojih. Logične posledice visoko stresnega načina dela so povečano število bolniških in drugih odsotnosti z dela na eni, in pojav prezentizma na drugi

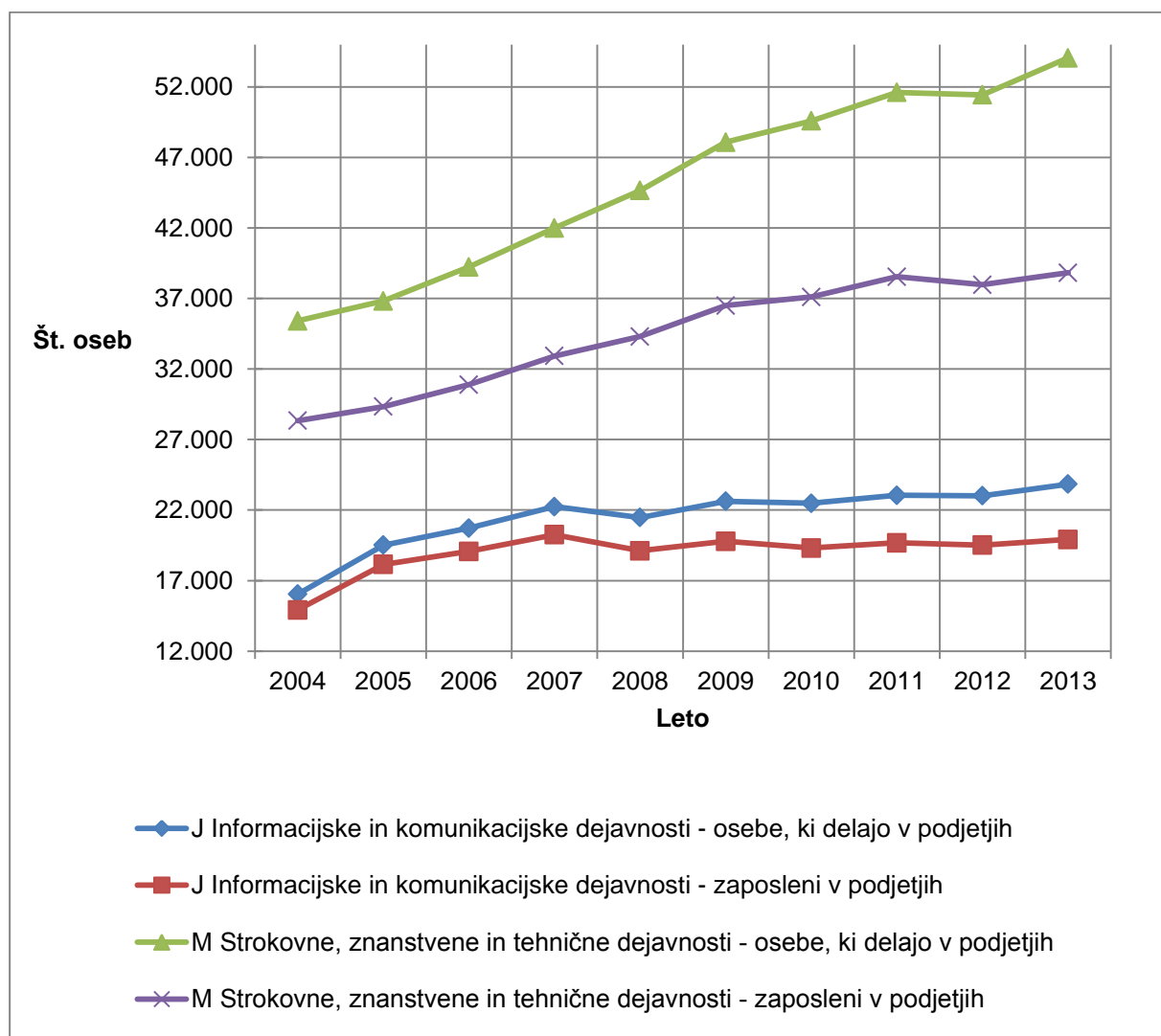
strani. Slednji vodi v še hujše posledice za zdravje in posledično v dolgotrajno odsotnost z dela. Vse to se zrcali tudi poslovnem rezultatu podjetij (Dobravc 2015, 1–2).

To je nekaj pomembnih razlogov, zakaj se v podjetjih iz teh dejavnosti lotevajo ukrepov za promocijo in izboljšanje zdravja svojih zaposlenih ter za njihovo dobro počutje na delovnem mestu. Ta podjetja so, da bi se lažje in hitreje odzivala na takšne in drugačne »šoke« iz okolja, bolj pripravljena »eksperimentirati« z novimi oblikami in organizacijo delovnih mest, kamor med drugim sodi tudi delo na domu.

V poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja se v veliki meri srečujemo z visoko izobraženo in usposobljeno delovno silo, ki dobro ali celo zelo dobro obvlada uporabo interneta in drugih IKT pripomočkov, ima ustrezno znanje in kompetence, da poišče ustrezne vire informacij tudi glede drugih področij, ki so del njihovega strokovnega področja in interesa. Izkazalo se je, da gre tudi za »kritično populacijo, ki se v labirintu vseh mogočih informacij razmeroma dobro znajde, preverja vire in navedbe in ne *kupi vsega, kar kdo ponuja kot strokoven nasvet*« (Dobravc 2015, 2). Obenem so to delavci, ki v veliki meri ohranjajo svojo avtonomijo. Da bi bila njihova avtonomija izražena tudi v smislu zavzetega delovanja za interese podjetja (Tavčar 2005, 77), si morajo ta podjetja še posebej prizadevati za ugodno organizacijsko klimo. Zato so podjetja iz teh dejavnosti morda nekoliko bolj odprta za varne prožne oblike dela, tudi za delo na domu, s katerimi si želijo pridobiti zaupanje in zadovoljstvo svojih zaposlenih, ter s tem ustvariti pogoje dela tudi po meri svojih zaposlenih.

Povečanje števila zaposlenih in drugih oseb, ki delajo v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih ter strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti od leta 2004 do 2013, in tudi razliko med redno zaposlenimi in tistimi, ki za podjetja delajo na podlagi drugih pogodb, dogovorov, prikazuje Slika 2.11. Opazimo, da se je število zaposlenih konstantno povečevalo v obeh dejavnostih, vendar izraziteje v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih. Hitro opazimo še, da se je bolj povečevalo število oseb, ki so pri podjetjih iz opazovanih dejavnosti delale v manj varnih oblikah zaposlitve, kot so med drugim delavci s krajšim delovnim časom, sezonski delavci in delavci na domu, ki so na plačilnem seznamu podjetij (vendar brez prostovoljnih delavcev in delavcev, ki jih enoti posredujejo druga podjetja). Povečevanje števila oseb, ki za podjetja delajo v manj varnih oblikah zaposlitve, prikazuje vrzel med linijami v Sliki 2.11, ki prikazuje število zaposlenih in število vseh oseb, ki delajo za podjetja v posamezni dejavnosti.

Slika 2.11: Število zaposlenih v informacijskih in komunikacijskih ter strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (črki J in M po SKD 2008) in oseb, ki delajo za družbe (vse pravnoorganizacijske oblike skupaj) in ločeno za fizične osebe, od leta 2004 do 2013<sup>17</sup>



Vir: SURS (2016).

<sup>17</sup> »PODJETJE je registrirana pravna ali fizična oseba, ki je med letom opazovanja izkazala prihodek ali zaposlene osebe oziroma osebe, ki delajo.« ... »OSEBE, KI DELAJO so vse osebe, ki delajo pri opazovani enoti (plačane in neplačane), in tudi vse tiste osebe, ki delajo zunaj enote, ki ji pripadajo in ki jih plačuje (npr. prodajni zastopniki). Med osebe, ki delajo, se štejejo tudi delavci s krajšim delovnim časom, sezonski delavci in delavci na domu, ki so na plačilnem seznamu opazovane enote. Med osebe, ki delajo, pa se ne štejejo delavci, ki jih enoti posredujejo druga podjetja, in prostovoljni delavci.« ... »ZAPOSOLENE OSEBE so osebe, ki delajo pri delodajalcu (pri pravnih osebah, samostojnih podjetnikih ali drugih registriranih fizičnih osebah) in prejema plačo ter so na podlagi pogodbe o zaposlitvi obvezno socialno zavarovane. Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas, ne glede na to, ali gre za zaposlitev s polnim delovnim časom ali z delovnim časom, krajšim od polnega. Med zaposlene osebe se štejejo tudi pripravniki in osebe, udeležene pri javnih delih, ter družbeniki zasebnih družb in zavodov v RS, ki so poslovodne osebe (če niso obvezno zavarovani na drugi podlagi). V število zaposlenih oseb niso zajeti študenti in dijaki, ki občasno delajo za delodajalca in prejema plačilo« (SURS 2016).

### **3 DELO NA DOMU V OKVIRU REDNIH DELOVNIH RAZMERIC**

#### **3.1 OPREDELITEV IN RAZMEJITEV POJMA DELO NA DOMU V OKVIRU DELOVNIH RAZMERIC**

Ena od značilnosti razvoja informacijske družbe, družbe znanja, post-industrijske družbe je tudi njena nepredvidljivost. Prihodnost bo najverjetneje povsem presegla naša pričakovanja, tudi ko gre za prilagajanje delovnih mest potrebam sodobnega sveta. Informacijska tehnologija, še posebej ko gre za visoko strokovne dejavnosti, temelječe na znanju, oblikovanju, prevajalskih storitvah in najrazličnejših storitvah v povezavi z informacijsko tehnologijo (od grafičnega oblikovanja, računalniškega programiranja, svetovanja na področju računalniških naprav, programov in storitev in še bi lahko naštevali) je v dobrem desetletju temeljito preoblikovala podobo delovnih mest. Ne glede na to, da uradna statistika dela na domu in dela na daljavo ne zaznava v velikem obsegu, vsakdanja praksa in izkušnje zaposlenih govorijo same zase. Eden poglavitnih razlogov je, da se zaradi izredno hitro razvijajoče tehnologije in inovacij na področju IKT spreminja tudi naša percepcija in odnos do dela na domu in dela na daljavo. Informacijska tehnologija nam v zadnjih nekaj letih kot še nikoli poprej omogoča izvajanje in organiziranje dela na domu oziroma v prostorih po izbiri delavca (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2003) tako, da zaposleni lahko:

- delo opravlja v oddaljenem prostoru oziroma lokaciji po lastni izbiri, pa naj gre za prostore pod nadzorom delodajalca ali oddaljenih delovnih centrov, ki so telekomunikacijsko povezani v skupen informacijski sistem delodajalca,
- delo opravlja na svojem domu, predvsem oziroma v glavnem s pomočjo telekomunikacijskih povezav in s pomočjo stalnega oddaljenega dostopa do delodajalčevega informacijskega sistema,
- delo izmenično opravlja od doma in v prostorih delodajalca,
- delo opravlja mobilno, na različnih lokacijah (od stranke oziroma naročnika, lahko tudi iz tujine – stalnega kraja opravljanja dela zaradi narave dela ni mogoče predvideti ...) idr.

(Naj)sodobnejša tehnologija nam omogoča, da smo ljudje med seboj povezani bolj kot kadarkoli prej, ne glede na fizično razdaljo. Medosebni odnosi, tudi med delavci in

delodajalci, so postali izredno prožni. V iskanju ustreznih kadrov delodajalci niso več omejeni na določeno območje, saj mu tehnologija in prilagoditev delovnih procesov omogoča, da zaposleni zanj opravljajo delo iz oddaljenih krajev, tudi iz tujine. Ne nazadnje so tudi delovno silo zajeli procesi globalizacije.

Delo na domu je pojem, ki lahko uokvirja/zajema zelo širok spekter najrazličnejših del, ki jih lahko opravljamo doma. Kot prvo ga lahko razdelimo na neplačano in plačano (odplačno) delo. Pri neplačanem delu gre pretežno za gospodinjska opravila družinskih članov, varstvo otrok, nega družinskih članov, ki to potrebujejo, in je v nekoliko večji meri vezana na (dodatno) delo žensk. Tovrstno delo je v naši družbi premalo ali pa pravzaprav niti ni ovrednoteno. Delo doma (lahko) opravljajo tudi samozaposleni podjetniki, obrtniki in samozaposleni v svobodnih poklicih. Posamezniki lahko delo na domu opravljajo tudi kot dodatno dopolnilno delo ali pa gre za delo na kmetiji ipd. Nadalje lahko delo na domu razmejimo še glede na vrsto del in dejavnosti (fizična dela, intelektualna dela, od najnižje do najvišje stopnje zahtevnosti ...), organiziranost in način opravljanja dela na domu (ali se delo doma opravlja v celoti, izmenično, pretežno, v izrednih primerih, kontinuirano ali nekontinuirano), in tudi glede na urejenost razmerja med delavcem in delodajalcem, naročnikom in izvajalcem del.

V tuji in domači literaturi se v povezavi z delom na domu in delom na daljavo pojavljajo različni izrazi, termini, ki sicer ne pomenijo (definirajo) enoznačno te vrste dela. Pogosto se uporabljajo izrazi, kot so *delo na domu*, *delo od doma*, (ang. work from home, working from home, work at home, homeworking), *teledelo* (telework, teleworking, telecommuting), delo na daljavo (remote working).

Ker obravnavamo delo na domu v na znanju temelječih dejavnostih, za katere je značilno predvsem delo od doma preko računalnika in z oddaljenim dostopom do sistema podjetja, se bo naš pojem delo na domu zelo prekrival s pojmom teledela. Teledelo lahko namreč zelo splošno definiramo kot decentralizirano delo, odvisno od uporabe IKT in za katerega velja, da ni povezano s tradicionalnim delom, ki se sicer opravlja doma (Baruch in Sullivan v Gálvez in drugi 2011–2012, 278). Ker se pri organizaciji dela na domu od koderkoli, torej v primerih, ko je krajev opravljanja dela več in jih ni možno predvideti vnaprej, v našem okolju srečamo s prenekatero pravnoformalno oviro, smo se omejili izključno na delo od doma oziroma prostora po izbiri delavca, vendar le pod pogojem, da gre za točno določeno mesto opravljanja

dela. Ne glede na to, katero besedno zvezo bomo morda v nadaljevanju uporabili – večinoma bomo uporabljali izraz **delo na domu**, lahko pa tudi delo od doma, delo na daljavo – vendar za izključno tisto delo, ki ga posamezniki doma opravljajo v okviru **delovnega razmerja**. Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1 2013, 4. čl.) delovno razmerje razumemo kot »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca«. **Delo na domu** natančneje opredeljuje tudi Zakon o delovnih razmerjih, in sicer kot »delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije« (ZDR-1 2013, 68. čl.).

Delo na domu bomo torej razumeli kot je le-to opredeljeno v delovnopravni zakonodaji (ZDR-1) tudi zato, ker gre v tem primeru za delo, ki zaposlenim nudi vse pravice in varnost iz delovnega razmerja, kot bi jih imeli, če bi delo opravljali v prostorih delodajalca. Na podlagi vseh teh izhodišč bomo ob uporabi besedne zveze **delo na domu** imeli v mislih:

- delo, ki ga zaposleni v okviru delovnega razmerja in dejavnosti delodajalca opravlja na svojem domu ali prostoru po svoji izbiri, če se le-to ne spreminja,
- ki ga opravlja na daljavo predvsem/pretežno z uporabo informacijske tehnologije,
- ima stalno ali vsaj občasno povezavo do informacijskega sistema podjetja, in
- pri tem ni toliko pomembno, ali na domu/prostoru po svoji izbiri opravlja delo za celotno trajanje ali le določen del delovnega časa.

Kot delo na domu bomo razumeli tudi odplačno doma opravljeno nadurno delo po nalogu delodajalca, vendar v našo opredelitev ne sodi morebiten čas pripravljenosti delavca za delo na domu.

### **3.2 SPREMINJAJOČA SE KULTURA DELA NA DOMU**

Delo na domu je bila povsem običajna in celo prevladujoča oblika dela pred industrijsko revolucijo. Delovne naloge in opravila so bila razporejena in določena glede na letni čas, družinski člani so pogosto delali skupaj, obdobjem intenzivne dejavnosti pa so pogosto sledila praznovanja in počitek (Gutman v Ammons in Markham 2004, 191). S prehodom v novodobno kapitalistično industrijsko–tehnično družbo se je popolnoma preoblikoval pogled in pojmovanje plačanega dela na sploh, tudi dela na domu. Le-to je postalo v obdobju



razmaha tovarn in ekonomije obsega (Edgell 2006, 136), vsaj s stroškovnega vidika, za tedanje kapitaliste neučinkovito in zato nezanimivo, zaradi česar se je obseg dela na domu močno skrčil. Na začetku 20. stoletja so bile že skoraj vse zaposlitve na trgu dela na voljo le fizičnim delavcem (t. i. modrim ovratnikom) v proizvodni industriji, kar je pomenilo opravljanje dela v obratih in proizvodnih prostorih delodajalca.

Vendar prehod na drugačno plačano delo, ločeno od doma in družinskega življenja, ni bil vedno lahek. Zaposleni delavci so pogosto poročali o težavah pri prilagajanju in sprejemanju vse večje ločenosti od družinskega življenja, prilagajanju zaposlitvenih obveznosti z družinskimi, ter da so pod pri svojem delu pri delodajalcu pod stalnim nadzorom (Cowan; Das in Kolack; Gordon; Gutman; Wilensky in Lebeaux v Ammons in Markham 2004, 192).

Skladno z vse hitrejšim tehnološkim razvojem se je opazno spreminjala tudi struktura delovne sile. V sredini 20. stoletja je delo na domu sicer postal formalen način za opravljanje različnih vrst manualnega dela, ki so ga praviloma opravljale ženske in bolj ali manj marginalizirane skupine (npr. delo, povezano s tekstilno industrijo ipd.), sicer značilno za manj razvite družbe, se je pa do določene mere ohranilo tudi v razvitejšem svetu (Edgell 2006, 137). Delo na domu je imelo v splošni kulturi dojemanja dela v veliki meri negativno konotacijo. Spremembo je ta oblika dela doživela ravno z razvojem informacijsko komunikacijske tehnologije in razmahom delavskega razreda belih ovratnikov proti koncu prejšnjega stoletja (Hakim 1998, 178–179). Prehod industrijske družbe v informacijsko (post-industrijsko) družbo je preobrazil tudi pogled na delo na domu, ki je zaradi uporabe telekomunikacijskih pripomočkov in interneta vse bolj postajalo t. i. teledelo. Delo na domu s pomočjo najrazličnejših sodobnih telekomunikacijskih in tehnoloških pripomočkov je postalo sodobna, netipična oblika nemanualnih delavcev, z vrsto pozitivnih učinkov tako za delodajalce in širšo družbo kot tudi za zaposlene, ki se tovrstne oblike dela poslužujejo. Nemalokrat je lahko razumljeno tudi kot boniteta, privilegij ali celo statusni simbol.

Vendar pa delo na domu v sodobnem pojmovanju dela s pomočjo telekomunikacijskih naprav le ni tako novo. Že leta 1877, le leto dni po izumu telefona, si je predsednik bostonske banke dal napeljati telefonsko linijo do svojega doma z namenom, da bi lahko delal tudi od doma (Anttiroiko in Mälkiä 2007, 404). Leta 1963 so z dodatno telefonsko linijo in daljnopisom (teleskriptorjem) programerju iz Santa Monice v Kaliforniji omogočili delo na domu, ko je ta želel odstopiti od dela na projektu predhodnika interneta. Želel je namreč ostati doma, da bi

skrbel za nosečo ženo, ki ji je zdravnik zaradi težav v nosečnosti predpisal strogo ležanje v postelji (Virtual Office Assessment 2005).

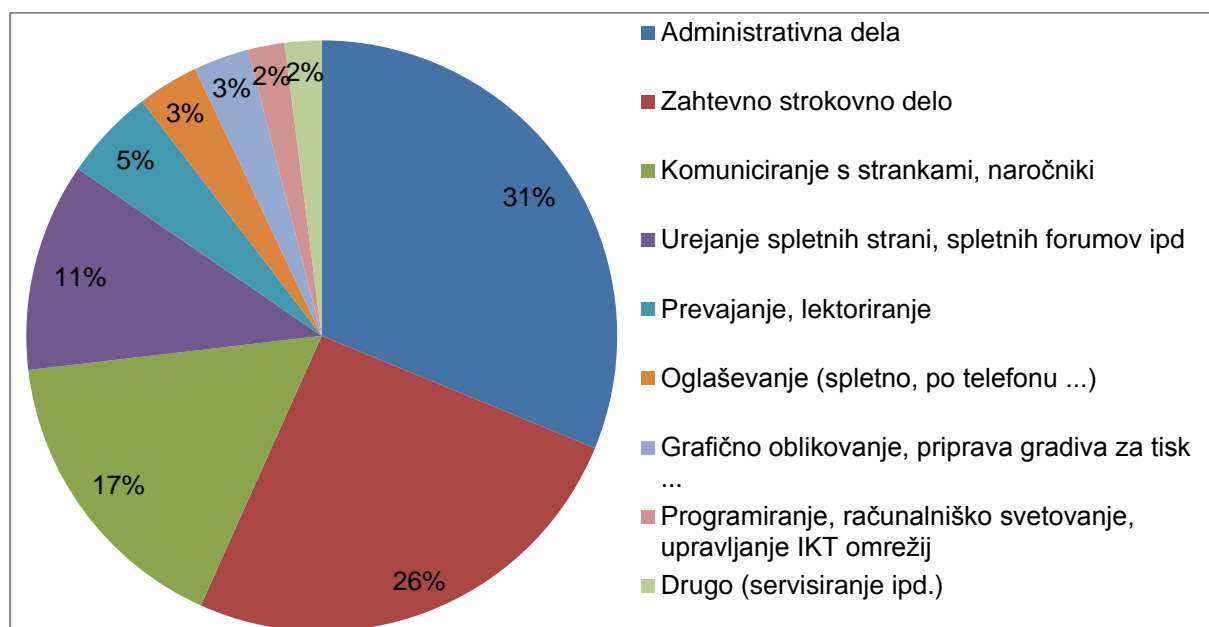
V ZDA se je že sredi 70. let, med naftno krizo, sodobni koncept dela na domu (s pozitivnejšo konotacijo) z uporabo telekomunikacijskih sredstev (teledelo od doma) hitro razširil. Oblasti so državljanke namreč spodbujale, da delo opravijo od doma. Že če se vsakemu sedmemu državljanu ne bi bilo potrebno voziti na delo, ZDA nafte ne bi bilo potrebno uvažati (Nilles v Gálvez in drugi 2011–2012, 278). Kmalu potem je delo na domu postalo rešitev za celo vrsto organizacij in socialnih problemov – za zmanjševanje mestnega prometa, za kreiranje novih zaposlitvenih priložnosti za ljudi in drugih nepriviligiranih skupin, zmanjševanje stroškov v podjetjih, povečevanje produktivnosti in celo za dvig kvalitete življenja zaposlenih preko povečanja njihovega zadovoljstva z delom ter zmanjševanja stresa (Gálvez in drugi 2011–2012, 278).

Karakteristike dela na domu v 21. stoletju so tudi (ali pa predvsem) zaradi vpliva tehnološkega napredka povsem neprimerljive z delom na domu, kot ga poznamo iz začetka prejšnjega stoletja. Delo na domu danes velja za inovativno, na novo poustvarjeno obliko dela, kot jo poznamo iz preteklosti – iz 19. in začetka 20. stoletja. Mnogi ji pripisujejo tudi velik vpliv na prihodnje spremembe načina dela, ki bo vse bolj prepletalo zasebno in družinsko življenje posameznikov z delom in globalno družbo (Hakim 1998, 179). Vendar pa ne gre le za način dela na domu, ki se spreminja. V velikem obsegu se je spremenila (oziroma razširila) tudi vrsta del, ki se danes opravljajo ali pa bi se lahko opravljale od doma. Praktično ni več panoge, v katerih zaposleni ne bi mogli vsaj del delovnih nalog opraviti od doma. Kljub temu, da tudi manualno delo na domu ni povsem »izumrlo« (Hakim 1998, 184), se danes od doma opravlja pretežno intelektualno, umetniško, administrativno, pisarniško, kulturno in drugo podobno delo.

Podobno ugotavljamo tudi v naši raziskavi, v kateri smo posameznike z izkušnjo z delom na domu med drugim povprašali, katero vrsto del so že opravljali na domu. Pridobili smo odgovore 130 zaposlenih, ki so doma že opravljali del svojih delovnih obveznosti, ne glede na obseg. Skoraj polovico doma opravljenega dela (48 odstotkov) so predstavljala administrativna dela (npr. pisanje zapisnikov, poročil, priprava na delo in seznanjanje s poročili ...) in komuniciranje s strankami/naročniki, slaba tretjina del (31 odstotkov) se je nanašala na zahtevnejše strokovno delo (npr. pisanje strokovnih gradiv, mnenj, poročil, študij,

člankov, priprava predstavitev, predavanj, arhitekturno projektiranje ...) vključno s prevajanjem in lektoriranjem. 11 odstotkov del je povezanih z urejanjem spletnih strani in forumov, 3 odstotke z grafičnim oblikovanjem in pripravo gradiva za tisk in 3 odstotke del je povezanih z oglaševanjem preko različnih IKT kanalov. Programiranja, računalniškega svetovanja in upravljanja IKT omrežji se je na domu opravljalo v 2 odstotkih del. In le 2 odstotka del je bilo povezanih s kakšno drugo vrsto dela, kot je npr. servisiranje in kamor bi lahko uvrstili tudi drugo manualno delo (glej Sliko 3.1). Če pogledamo še z drugega zornega kota lahko posplošimo, da je 98 odstotkov del, ki jih zaposleni ne glede na njihov obseg opravijo na domu, povezanih z uporabo IKT pripomočkov.

Slika 3.1: Delež različnih vrst opravil (v odstotkih), ki jih anketirani zaposleni najpogosteje opravljajo na domu



Spremembe, ki jih zaradi novih, sodobnih in najširši množici lahko dostopnih IKT prinaša delo na domu, se nanašajo tako na prostorsko, kot časovno organizacijo dela in delovnega okolja (Mlinar 2003, 1013). Delo na domu vsekakor presega klasično obliko zaposlovanja in ohranja socialno varnost zaposlenih, še večji potencial pa ima za ohranjanje družbene vključenosti. Gre za sicer že zelo preoblikovano obliko dela, kot smo jo vajeni iz začetka prejšnjega stoletja. Ker jo po podatkih najrazličnejših novodobnih raziskav koristijo tako moški kot ženske, lahko prispeva tudi k spreminjanju družbenih vrednot, revalorizaciji plačanega in neplačanega (formalnega in neformalnega) dela, ter tudi k preseganju dogme »o (plačanem) delu kot edinem viru identitete, statusa, socialne varnosti« ter k pravičnejši

redistribuciji »družinskih obveznosti med moškimi in ženskami« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 358). Poleg krajevno dislocirane enote opravljanja dela po izbiri zaposlenega, ki ni znotraj krajevne sfere delodajalca (v našem primeru gre za dom zaposlenega), so možne še številne najrazličnejše kombinacije opravljanja dela na domu, in sicer glede na frekvenco opravljanja dela na domu, specifičnosti same lokacije opravljanja dela, vrste, pogojev, sredstev, pripomočkov za opravljanje dela in različnih kombinacij dela na domu z drugimi (ne)tipičnimi oblikami dela (dela s skrajšanim/giblјivim/zgoščenim ipd. delovnim časom ...).

Obenem se pri vrednotenju dela na domu srečamo tudi s problematiko percepcije posameznikov, kaj pravzaprav delo je. Nekateri namreč določenih opravil, povezanih s tehnologijo, kot je npr. branje in odgovarjanje na e-pošto, ne dojemajo kot »pravo« delo. Ti na svojo službeno e-pošto odgovarjajo v svojem prostem oz. neplačanem času, tudi (ali pa v začetku) z razlogom, da si prihranijo čas za »resnejše« delo v plačanem delovnem času (Gregg 2011, 47). Prebiranje in odgovarjanje na e-pošto v neplačanem času za marsikoga kasneje postane tudi neke vrste kompulzivno ravnanje, nekaj, kar pač preprosto morajo narediti, tudi morda v strahu, da bodo kaj nujnega in pomembnega spregledali ipd. Tako vedenje je lahko značilno za marsikatero delovno vlogo in poklic (Gregg 2011, 48). Ni tako redek pojav, ko polno zaposleni redno uporabljajo domačo ali zasebno tehnologijo za manj zahtevna opravila, kot je npr. prebiranje e-pošte, z namenom, da si prihranijo nepotreben stres zaradi nakopičenega dela v rednem delovnem času ali izrednih dogodkov na delovnem mestu. Tako imajo več časa, da se v službenem času posvetijo »pravemu« delu.

### **3.3 VREDNOST SODOBNEGA DELA NA DOMU**

#### **3.3.1 Vidik zaposlenih, ki so delo za delodajalca kakorkoli že opravljali na domu**

Velik pomen glede vrednotenja dela na domu s strani zaposlenih ima tudi splošni delovni stil organizacije. V organizacijski kulturi, kjer je pomembno, da si v delovnem okolju viden, opazen, je zaposlenim namreč težko sprejeti in določeno delo opraviti doma, saj s tem vsaj do določene mere tvegajo izgubo stikov s svojim nadrejenim in timom, kar ima lahko posledice tudi pri plačilu in možnostih napredovanja. Vendar pa ne smemo spregledati tudi dejstva, da se organizacijska kultura razširja tudi na »virtualno« kulturo podjetja – kulturo obnašanja na spletnih medijih, morebitnih pravil e-komuniciranja ipd.

Razlogi, zakaj se zaposleni odločajo, da bodo delo opravljali (tudi) od doma, so le v manjši meri povezani s splošnimi družbenimi koristmi, kot je npr. varovanje okolja. Večinoma so veliko bolj osebni in usmerjeni v kreiranje zdravju prijaznejšega delovnega okolja in klime, kot jim ga lahko ponudijo v podjetjih. Tako zaposleni, ki vidijo predvsem prednosti v delu na domu, pogosto navajajo, da imajo doma boljšo osvetlitev delovnega prostora, večjo svobodo gibanja in manj ali popolno odsotnost stresa. Pri delu na domu imajo tudi več možnosti za rednejše premore od dela za zaslonom/računalnikom, da se med temi odmori tudi razgibajo ali preprosto le zamenjajo prostor pri opravljanju posameznih nalog. Pri tem se morda zdi, da gre le za manjše prednosti, vendar se je izkazalo, da posameznikom pomenijo tisto razkošje, ki se mu težko odrečejo. Zaposleni poročajo tudi o drugih pozitivnih značilnostih dela na domu, kot so popolna odsotnost nepotrebnih motenj, ki so sicer vsakodnevno prisotne v delovnem okolju, zmanjšanje porabljenega časa in stroškov za prevoz na delo. Nekatere značilnosti sodobnega dela na domu so si tudi v nasprotju s stereotipi, ki predpostavljajo, da je v domačem okolju preveč skušnjav, ki negativno vplivajo na delovno učinkovitost. Pri delu na domu kot prednost navajajo tudi možnost kombiniranja dela z domačimi opravili in aktivnostmi, zaradi česar raje delajo doma, vendar to kot prednost pogosteje navajajo ženske kot moški. Delo na domu je pogosto vsiljivo obravnavano kot rešitev za ženske z družinskimi obveznostmi, kot da moški ne bi imeli nikakršnih obveznosti z vzgojo otrok in tudi drugimi družinskimi obveznostmi (Gregg 2011, 39–40).

Zaposleni, ki že imajo najrazličnejše izkušnje z delom na domu, poročajo tudi o nekaterih slabostih dela doma. Te se pogosto navezujejo na bivalne možnosti in opremljenost doma s potrebno infrastrukturo, ki jim omogoča, da so povezani z informacijskim sistemom podjetja. To vključuje tudi za delo potrebno licenčno programsko opremo, ki jo navadno na domačih računalnikih delavci nimajo. Velikokrat to zagato rešujejo z brezplačno programsko opremo, ki pa ni dovoljena za uporabo na službenih računalnikih. V nekaterih podjetjih imajo za potrebe dela na domu pripravljenih nekaj splošnih računalnikov, ki jih po potrebi lahko uporabljajo zaposleni, ko želijo določeno delo opraviti od doma. Vendar tudi ti računalniki niso prilagojeni specifičnim potrebam posameznih zaposlenih. Z računalništvom v oblaku je možno kar nekaj tovrstnih težav zaobiti, vendar je zelo vprašljiva varnost podatkov. Pri delu na domu se sicer lahko pojavi tudi stres, povezan z usklajevanjem obveznosti z drugimi družinskimi člani. To je morda vezano na skupni domači računalnik, ki ga lahko za delo uporablja tudi partner, ali otroci za domače naloge. Zaposleni na domu morajo imeti zato sposobnosti za učinkovito upravljanje s časom, tudi zaradi obveznosti do drugih družinskih

članov – delo na domu namreč zelo hitro postane del njihovega intimnega družinskega/partnerskega življenja in dinamike (Gregg 2011, 43–46).

Sodobno delo na domu je povezano s posebno/drugačno vrsto prizadevanj v rednem oziroma običajnem poteku dela na domu, s katerimi se prej pri delu v prostorih delodajalca formalno niso ali so se le poredko srečevali. Gre za proces upravljanja samega sebe (self-management), ki je temelj vsakega dela na domu (Edgell 2006, 138). Zaposleni, ki delajo na domu, morajo več poudarka nameniti tudi organiziranju dela in njegovemu umeščanju v družinsko življenje – kako doma organizirati prostor za delo in razporediti delovni čas. Prav tako morajo sami poskrbeti in nadzorovati količino in kvaliteto opravljenega dela. Razrešiti morajo tudi kar nekaj dilem, ki se navezujejo na različno dojetanje neplačanega dela v domačem okolju in opravljanje plačanega dela za delodajalca. Daleč najpogosteje se kot prednost dela na domu v literaturi navaja možnost prejemanja plačila za delo, medtem ko ti zaposleni lahko lažje usklajuje družinske obveznosti, predvsem skrb za vzdrževane otroke.

Glavna prednost pri opravljanju dela na domu je prožnost in prilagodljivost delovnega časa drugim zasebnim in družinskim obveznostim. Vendar obstajajo razlike med moškimi in ženskami. Moški namreč prožnost delovnega časa cenijo predvsem zaradi boljšega usklajevanja delovnega in prostega časa, medtem ko ženske prednost le-tega vidijo v usklajevanju delovnega časa in družinskih obveznosti. Za moške je še značilno, da si ustvarijo določeno delovno rutino in delo opravljajo v ločenem prostoru, kar njihovo delo naredi podobno delu, kot ga opravljajo v prostorih delodajalca. Ženske plačano delo doma pogosteje organizirajo okoli svojega »neplačanega« delu, povezanega z gospodinjstvom in varovanjem ter skrbjo za otroke, delo pa raje opravljajo v skupnih kot ločenih prostorih. S tako organizacijo dela si moški lažje zagotovijo mirno in nemoteče okolje za opravljanje delovnih obveznosti, ženskam pa se po drugi strani, tudi ko doma opravljajo plačano delo, še vedno pretežno pripisuje vloga gospodinje (Felstad in Jewson v Edgell 2006, 139). Tako za ženske kot moške, ki delajo na domu, velja, da časovna prožnost pomeni tudi neenakomerno naloženo delo, pomanjkanje fiksnega delovnega dne/tedna, kar pomeni manjša kontrola nad delovnimi vzorci in nagnjenost k intenzivnemu večurnemu delu, pogosto tudi z vključevanjem drugih družinskih članov kot neplačanih delavcev v njihovo delo (Harvey v Edgell 2006, 139). Kljub temu da imajo delavci na domu večji vpliv na odločitev, kdaj, koliko in kje bodo delali, je takšna odločitev pogosto odvisna tudi od delodajalca, dobavitelja in/ali drugih družinskih članov, kar lahko pomeni več omejitev kot prožnosti (Edgell 2006, 139). Po

drugi strani se prednosti prožnega delovnega časa spreobrnejo v negativne posledice v smislu zelo razpotegnjenega delovnega časa. Glede na ugotovitve britanske raziskave iz 90. let prejšnjega stoletja, za ženske v V. Britaniji in ZDA praviloma velja, da delajo bližje domu kot moški. Zanje je tudi dvakrat bolj verjetno, da so zaposlene v lokalnem okolju, kar posledično vpliva na manjši izbor primernih delovnih mest, s čimer je povezan tudi manjši zaslužek v primerjavi z moškimi (Hakim 1998, 198–199).

Niso vsi delavci primerni in/ali »navdušeni« za delo na domu. V nedavno opravljeni raziskavi, v kateri sta sodelovala sto dva zaposlena v eni večjih vladnih organizacij v ZDA, se je vseeno pokazalo, da posamezniki na splošno doživljajo več pozitivnih in manj negativnih z delom povezanih občutkov ob tistih dnevih, ko delo opravljajo na domu, v primerjavi z delom, opravljenim v pisarni (Anderson in drugi 2015).

Vse pogosteje so naši domovi opremljeni tudi z brezžičnim internetnim omrežjem. Delovna opravila s pomočjo računalnika lahko tako opravljamo praktično iz katerega koli dela stanovanja, celo vrta ipd. Kaj hitro se zgodi, da del opravil v zadnjem hipu opravimo morda celo pred spanjem, iz postelje, ali pa na kavču ... in seveda, ker se nekaj minut za računalnikom vse prehitro lahko spremeni v uro, dve ali tri, se posledice takih navad lahko odrazijo tudi na zdravju, predvsem zaradi nepravilnega položaja telesa pri delu z računalnikom.

Nekoliko večjo potrebo po tem, da ostanejo v rednem stiku s svojimi sodelavci, je zaznati pri zaposlenih za polovični/skrajšani delovni čas. V kolikor v podjetju ni sprejetih jasnih politik za te zaposlene, ki bi določali pravila glede njihove odzivnosti in dosegljivosti, se prepogosto zgodi, da so velik del neplačanega časa na voljo svojim sodelavcem in delovnim timom, kar gre lahko z roko v roki s prekomernim nalaganjem dela. Vendar delo na domu, tako plačano kot neplačano, večini zaposlenih predstavlja delo v vsem udobju, ki jim ga nudi sproščenost domačega okolja in razbremenitev natrpanih urnikov v rednem delovnem času (Gregg 2011, 51–53).

Zanimive so tudi ugotovitve večje britanske raziskave iz devetdesetih let prejšnjega stoletja, ki je zajela vzorec 15.000 delavcev na domu. Omenjena raziskava je namreč pokazala, da vzdrževani otroci niso glavni vzrok, zaradi katerega bi se ženske odločile za opravljanje dela na domu. Bolj verjetno je, da se za to odločijo iz finančnih razlogov, npr. zaradi odplačila

posojila za nakup doma. Velika večina zaposlenih, ki delajo na domu, ima namreč svoj lasten dom in navadno zanj še odplačuje posojilo. Najpogosteje so zaposleni, ki delajo tudi na domu, kot glavno prednost opravljanja dela doma navedli prilagodljivost delovnega urnika, znižanje stroškov za prevoz na delo in prihranek časa, ki bi ga sicer porabili za prevoz na delo. Omenjena raziskava še ugotavlja, da je večina delavcev na domu moških, in da ta trend v V. Britaniji še narašča (Hakim 1998, 197). Vzporedno je nacionalna raziskava o dnevni delovnih migracijah prebivalstva (Hakim 1998, 199) pokazala še na eno pomembno razliko med spoloma, ki se nanaša na vzorec prevoza na delo. Ženske v V. Britaniji in ZDA na splošno delajo oziroma se zaposlujejo bližje svojega doma kot moški. V tem pogledu je delo na domu za ženske le ena najekstremnejših oblik zaposlovanja, ki jim omogoča bližino doma.

Do podobne ugotovitve smo prišli v naši raziskavi na vzorcu 162 zaposlenih. Kar 74 odstotkov žensk in le 57 odstotkov moških ima do svojega delovnega mesta manj kot 20 km, in le 26 odstotkov žensk je od delovnega mesta oddaljena več kot 20 km, medtem ko to velja za slabo polovico moških (43 odstotkov;  $p=0,003$ ) (Tabela 3.1).

Tabela 3.1: Oddaljenost doma zaposlenih od delovnega mesta glede na spol

Koliko kilometrov je vaše prebivališče oddaljeno od delovnega mesta? (Q26)									t-test o enakosti povprečij	
Spol	n	delež	do 20 km (1)	20-40 km (2)	40 in več (3)	Vsota	Povprečje	SD	t	Sig.
M	56	35%	57%	21%	22%	100%	2,8	1,881	3,065	<u>0,003</u>
Ž	106	65%	74%	19%	7%	100%	1,9	1,420		
<b>Vsota</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>								

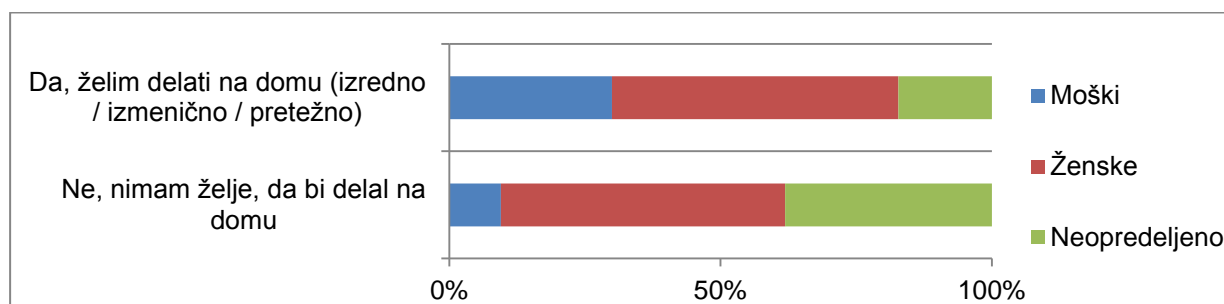
Za naš vzorec je značilno še, da je velika večina vprašanih (90 odstotkov) izrazila vsaj določeno stopnjo želje po opravljanju dela na domu ne glede na obseg dela, ki se ga dejansko opravi doma (izredno, izmenično ali pretežno). Želja po delu na domu se razlikuje tudi po spolu. 96 odstotkov vprašanih moških ima željo po delu na domu, delež žensk je nekoliko nižji (90 odstotkov) ( $p=0,055$ ) (glej Tabelo 3.2 in Sliko 3.2).



Tabela 3.2: Obstoj/neobstoj želje po opravljanju vsaj določenega obsega dela v okviru delovnega razmerja glede na spol (Q1)

(XSPOL) Spol	n	Povprečje	St. odklon	t	Sig.
Brez želje	21	0	2,429	-1,934	<u>0,055</u>
Z željo	180	0,84	1,81		

Slika 3.2: Delež moških in žensk (v %) glede na željo po delu na domu



Tu bi lahko na podlagi ugotovitev iz tujine ter tudi razlogov iz naše ankete, ki so jih navedle ženske, zakaj pravzaprav se odločajo za delo na domu, podobno zaključili, da ženske raje delo opravijo v prostorih delodajalca, saj jih doma čaka nekaj več družinskih obveznosti v primerjavi z moškimi. Ti bi si v veliki večini želeli vsaj del dela opravljati na domu, vendar kot navajajo, prej zaradi udobja in sproščenosti, ki jim ga dom prinaša, kot pa zaradi družinskih obveznosti. Med navedenimi prednostmi, zakaj si moški želijo del dela opraviti od doma, se pojavijo tudi izjave: »... lahko delam nag ali v pižami, pa vseskozi skačem do hladilnika« (anketni vprašalnik Delo na domu).

Če povzamemo, so glavne **prednosti** dela na domu za zaposlene:

- avtonomno razporejanje delovnega časa ter s tem lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja,
- prihranek časa in denarja, ki bi ga sicer porabili za prevoz na delo,
- boljša koncentracija zaradi odsotnosti motenj, ki se pojavljajo na klasičnem delovnem mestu v prostorih delodajalca, ter s tem boljša produktivnost,
- možnost ohranitve zaposlitve, v kolikor se delavec preseli,
- možnost prihranka pri nekaterih materialnih stroških, povezanih z delom (npr. manjši strošek za garderobo),
- ohranitev zaposlitve po težjih nesrečah, zaposlitev gibalno oviranih (invalidov)

in možne **slabosti** oziroma pomanjkljivosti:

- izoliranost, osamljenost in pomanjkanje stikov, na daljši rok to pomeni tudi slabše možnosti za osebni razvoj zaradi odsotnosti izmenjave znanj, mnenj, izkušenj in zmanjšanje občutka pripadnosti podjetju in kolektivu,
- manjši nadzor nad delom lahko v primeru pomanjkanja samodiscipline prinaša slabše rezultate dela, nedoseganje norm,
- neupoštevanje navodil delodajalca glede varnosti in zdravja pri delu na domu,
- daljši, bolj razpotegnjen delovni dan (določeno delo zaposleni opravlja dlje časa zaradi drugih družinskih obveznosti, več premorov, zaradi souporabe domače računalniške opreme ipd.) in
- moteče okolje v primeru, ko se delo opravlja v skupnem družinskem prostoru.

### **3.3.2 Delodajalski vidik dela na domu**

Tudi delodajalcem delo na domu lahko prinaša določene omejitve. Te se nanašajo predvsem na nadziranje opravljanja dela. Delodajalec mora imeti veliko mero zaupanja v delavce na domu in dobre sposobnosti vodenja ter delegiranja nalog oziroma podajanja navodil. Delavce na domu je zaradi dislociranosti težje nadzirati in motivirati v primerjavi z delavci v prostorih delodajalca, kar lahko predstavlja tveganje tudi za timsko delo. Različni avtorji (Sanworth in Stanworth; Pyoria v Edgell 2006, 139) vidijo rešitev v kombiniranju dela v pisarni in dela doma. Delodajalcem bi to prineslo nekaj več nadzora nad potekom dela, za delavca pa bi to pomenilo ublažitev posledic, ki nastanejo zaradi izoliranosti ter več možnosti, da se udeležijo programov usposabljanj/izobraževanj v organizaciji delodajalca.

Na splošno se zdi, da prednosti dela na domu prevladajo nad negativnimi posledicami te atipične oblike dela, vendar gre še vedno za delo, ki ga delodajalci in delavci koristijo le v manjšem obsegu. Edgell (2006, 139) tako meni, da ta oblika dela za zaposlene na domu prinaša slabše delovne pogoje, slabše karijerne možnosti in relativno manjše finančne koristi. Delodajalci, ki bi potencialno lahko omogočali delo na domu, se še niso pripravljene odreči konvencionalni kontroli nad delom zaposlenih. Mogoče se je tudi ideja, da je (plačano) delo nekaj, kar poteka izven doma, veliko bolj zasidrala v organizacijskih kulturah in ponotranjila v delavcih, kot je realizirano s strani tistih, ki zagovarjajo delo na domu.

V letu 2008 so v eni od avstralskih raziskav proučevali zadovoljstvo zaposlenih v podjetjih, ki imajo možnost formalnega (tele)dela od doma, neformalnega (tele)dela od doma ter tistih, ki te možnosti nimajo. Proučevanje je bilo usmerjeno na redno delo, ki sodi v okvir rednega delovnega urnika, in torej ne zajema nadurnega dela. Kot formalno je opredeljeno delo, ki ga zaposleni doma opravljajo redno in na podlagi vnaprejšnjih dogovorov z delodajalcem, neformalno pa tisto delo, za katerega se zaposleni in delodajalec dogovorita sproti, ad hoc oziroma, ko zanj postane potreba in ne obstajajo vnaprej sklenjeni dogovori. Splošne ugotovitve so (pričakovano) pokazale, da so zaposleni z neformalno možnostjo (tele)dela od doma bolj zadovoljni od tistih, ki te možnosti nimajo. Še večje je zadovoljstvo tistih zaposlenih, ki imajo to možnost formalizirano in lahko (tele)delo na domu opravljajo redno na podlagi vnaprejšnjih sklenjenih dogovorov z delodajalcem. Omenjena raziskava je nakazala še na nekaj razlik med spoloma. Ženskam je bolj ustrezalo neformalno opravljanje dela na domu v primerjavi z moškimi, predvsem zaradi ohranjanja poklicne identitete ter lažjega deljenja družinskih obveznosti z moškimi, vključno s skrbjo za otroke. Pričakovanja do žensk, ki imajo to možnost formalizirano, so namreč v večji meri usmerjene tudi k ohranjanju njihove primarne identitete kot gospodinje in večje vloge, ki jo imajo s skrbjo za otroke. V nasprotju z njimi se od moških, ki imajo formalno možnost dela na domu ne pričakuje, da bodo obenem prevzeli tudi večji del družinskih obveznosti. S tem, ko pridobivamo dodaten uvid v frekvenco pojavljanja teledela na domu, tudi glede razlik med moškimi in ženskami, pridobivamo pomembno znanje in pripomoček kadrovikom za bolj učinkovito implementacijo ukrepa delo na domu v podjetjih (Troup in Rose 2012, 483–484).

V organizacijah, kjer imajo v organizacijsko klimo vgrajene vrednote, ki prispevajo k lažjemu usklajevanju družinskega in poklicnega življenja zaposlenih, ter jim s sprejetimi družinam prijaznimi ukrepi pri tem celo pomagajo, so zaposleni bolj zadovoljni z delom, manj je psihosocialnih tveganj ter s tem povezanimi negativnimi posledicami. Med te ukrepe uvrščamo tudi delo na domu. Različne študije, ki so jih izvedli ponekod v svetu, so pokazale, da so delavci na domu tudi do 30% bolj učinkoviti v primerjavi s tistimi, ki delajo v prostorih delodajalca (Gačanovič in Kontarščak 2006, 4). V kolikor pa organizacijska kultura grajena na nagrajevanju tistih zaposlenih, ki preživijo več ur na delu in dajejo prednost poklicnemu kot zasebnemu življenju, če so možnosti za profesionalni razvoj zaposlenih, ki koristijo ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, manjše od tistih, ki teh ukrepov v podjetju ne koristijo, tudi ukrep dela na domu podjetju ne bo prinašal zelene rezultate. Te lahko pričakujemo le v podjetju, kjer je menedžment senzitiven do zasebnih

obveznosti svojih zaposlenih in jih pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja podpira z različnimi ukrepi, brez da bi to zanje pomenilo slabše izhodišče za nadaljnji poklicni razvoj, morebitna napredovanja, nagrajevanja (Frone; Linehan in Walsh; Mesmer-Magnus in Viswesvaran v Sok in drugi 2014, 462). Kar nekaj tujih raziskav je pokazalo, da se podjetjem promoviranje družinam prijaznih praks povrne v večji produktivnosti zaposlenih (Enz in Siguaw; Stavrou in Kilaniotis v Sok in drugi 2014, 462).

Na delo od doma podjetja gledajo tudi kot na ukrep, s katerim je možno znižati stroške, kot npr. manjši stroški za prevoz zaposlenih na delo. Vendar izkušnje iz tujine kažejo, da je delo od doma lahko povezano z dodatnimi stroški, predvsem za opremo prostora za delo na domu, razsvetljava, ogrevanje, vzdrževanje ipd. (NZ Business 2015). Delo na domu prav tako nima le pozitivnih vplivov na usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Ločiti moramo delo od doma po vnaprej dogovorjenem urniku od dodatnega doma opravljenega nadurnega dela (Eng in drugi, 2010) ter med prikritim in odkritim delom na domu. V tuji literaturi so kot možne ovire in slabe strani dela na domu omenjane še socialna izoliranost in deloholizem. Konflikti, ki jih čutijo ti delavci, se razlikujejo tudi glede na spol (Ammons in Markham 2004). Vendar dela na domu tudi ne smemo razumeti izključno kot samostojno (izolirano) delo, saj nam sodobna IKT tehnologija omogoča, da smo ne glede na lokacijo dela povezani z različnimi virtualnimi timi (Bondarouk in Olivas-Luján 2014, 11).

Delo na domu že omogočajo tudi nekatera podjetja v Sloveniji, ki so to možnost svojim zaposlenim ponudila v procesu pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje. Delo na domu je v katalogu ukrepov za pridobitev omenjenega certifikata uvrščen pod sklop ukrepov, ki sodijo v področje ukrepov v povezavi s prostorsko prožnostjo delovnega mesta in za katerega ugotavljajo, da gre za organizacijsko zahteven ukrep, ki zahteva veliko mero obojestranskega zaupanja (Hartman 2015, 19), podjetja pa morajo izpolnjevati tudi zahteve po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o zdravju in varnosti pri delu (ZVZD-1) in upoštevati priporočila iz Smernic za promocijo zdravja na delovnem mestu (Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije 2015), ter tudi predpise iz področja davčne zakonodaje. Izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji kažejo, da ravno ukrepi, ki so povezani s fleksibilnostjo delovnega mesta, zahtevajo največ časa za uvajanje (Hartman 2015, 16). Ugotavljajo še, da je zadnjem času interes za institut dela na domu tako na strani podjetij kot zaposlenih v porastu (Skorupan 2015, 44).

Za delodajalce so torej glavne prednosti dela na domu:

- boljša učinkovitost, produktivnost zaposlenih, manj izgubljenih delovnih dni zaradi bolniških in drugih odsotnosti z dela (to je zanje eden najpomembnejših razlogov za odločitev za to obliko dela, saj je njihov primarni cilj ustvarjanje dobička),
- možnost prihrankov zaradi nižjih stroškov povračil za zaposlene iz naslova prevoza na delo,
- možnost prihrankov zaradi manjših potreb po poslovnih prostorih, posledično tudi zmanjšanje nekaterih obratovalnih in materialnih stroškov,
- zaradi decentralizacije zaposlovanja ima podjetje več možnosti pri iskanju ključnih kadrov, strokovnjakov, saj lahko v tem primeru zaposluje tudi iz zelo oddaljenih krajev in se sicer na delo ne bi bili pripravljene voziti v prostore delodajalca,
- zmanjševanje konflikta med zahtevami delovnega (plačanega) in domačega/družinskega/zasebnega življenja ter posledično ustvarjanje bolj zadovoljnih zaposlenih,
- zaradi pomanjkanja delovnega prostora v primeru hitrega širjenja podjetja (Gregg 2011, 41), prenove poslovnih prostorov ipd.

In slabosti:

- naraščanje nekaterih stroškov, predvsem povezanih z IKT opremo,
- manjši nadzor nad potekom dela,
- napor pri vzpostavitvi dela na domu, predvsem z vidika zadostitve vsem pravnoformalnim pogojem in
- tveganje za slabšo pripadnost zaposlenih podjetju ter nevarnost slabše kvalitete timskega dela.

### **3.3.3 Širši družbeni pogled in delo na domu**

Slovenska družba je delo na domu že prepoznala tudi kot tisto obliko dela, s katero je možno v kritičnih družbenih razmerah učinkovito odreagirati ter zmanjšati negativne posledice zunanjega okolja na gospodarstvo in naravo (ekosistem). V Uredbi o postopkih ravnanja v primeru motenj in nestabilnosti na trgu pri preskrbi z nafto in naftnimi derivati (3. čl.) je že določeno, da država z namenom omejitve porabe nafte in naftnih derivatov v okviru milejših ukrepov spodbuja delo na domu in prilagajanje delovnega časa.

V Sloveniji smo v novejšem času postavljeni pred izzive, kot so počasna gospodarska rast, gospodarska negotovost, brezposelnost, migracijski pritiski, pa tudi pred izzive, ki povezani z globalizacijo in okoljsko problematiko. Po ocenah okoljskih strokovnjakov je kar 90 odstotkov mestnega prebivalstva v Evropi izpostavljenega prekomerni onesnaženosti zraka (Elektroinštitut Milan Vidmar) in Slovenija na tem področju žal ne predstavlja izjeme. Glavni krivec za onesnaženost zraka že nekaj časa ni več industrija, temveč promet. Enega od odgovorov na to, kako zmanjšati glavni vir onesnaževanja v glavnih mestih, bi vsaj v nekaterih dejavnostih oziroma gospodarskih panogah lahko poiskali v delu na domu. Zaposleni bi lahko v prekomerno onesnaženih dneh ostali doma in svoje delo opravili na daljavo ter tako razbremenili okolje, obenem pa ti dnevi tako za delodajalce kot zaposlene ne bi bili izgubljeni. Posledično lahko tak ukrep pripomore k višanju oziroma vsaj k preprečevanju padca gospodarske rasti.

Delo na domu v okviru delovnih razmerij ima tudi potencial, da prispeva k boljši vključenosti in enakosti moških in žensk na trg delovne sile, boljši vključenosti delovno aktivnega prebivalstva iz regij, ki sicer beležijo višjo stopnjo brezposelnosti ipd. Ob upoštevanju vsega navedenega lahko delo na domu v okviru delovnih razmerij postane eden od možnih ukrepov širšega, družbenega pomena, s potencialom uresničevanja temeljnih vrednot in ciljev iz 3. člena Prečiščene različice Pogodbe o Evropski uniji (2010, 3. čl.). EU si glede na 3. točko 3. člena Prečiščene različice Pogodbe o Evropski uniji prizadeva »... za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na uravnoteženi gospodarski rasti in stabilnosti cen, za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno v polno zaposlenost in socialni napredek, ter za visoko raven varstva in izboljšanje kakovosti okolja ...« in se bori »... proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo, enakost žensk in moških, solidarnost med generacijami ...«.

### **3.4 ZNAČILNOSTI DELAVCEV NA DOMU IN NAČRTOVANJE DELOVNEGA PROCESA**

Delavci na domu so zelo heterogena skupina in skorajda ni poklica, v katerem zaposleni ne bi vsaj del dela opravili od oziroma na domu. Tudi osebne in osebnostne karakteristike delavcev na domu so zelo raznolike. Prav tako ni dokazov, da bi delo na domu bilo bolj značilno za moške ali ženske. Že omenjena britanska raziskava je pokazala, da za delo na domu velja

najnižja stopnja poklicne segregacije in vključuje največji delež vključenih poklicev, v katerih zaposleni delajo od doma (Hakim 1998, 198–199).

Pri določanju, kateri zaposleni so pravzaprav primerni, da delo opravljajo tudi na domu, nam podatek o njihovi formalni izobrazbi ne pomaga kaj dosti. V tem primeru so za uspešno opravljeno delo nedvomno veliko bolj odločilne osebne lastnosti in sposobnosti posameznika in do neke mere tudi podatek o preteklih delovnih izkušnjah z delom na domu, v kolikor jih lahko ovrednotimo s konkretnimi rezultati dela. Dejstvo, ki ga moramo pri planiranju kadrov za delo na domu nedvomno upoštevati, je, da ta atipična oblika bolj ustreza posameznikom z določenimi osebnostnimi lastnostmi. Gačanovič in Kontarščak (2006, 14) tako navajata, da mora zaposleni za uspešno delo na domu imeti lastno motivacijo (za delo na domu kot sposobnost samomotiviranja), sposobnost samodiscipline, samoorganizacije, komuniciranja, spoštovanja in upoštevanja delodajalčevih navodil povezanih z delom in varnostjo pri delu, sposobnost za opravljanje dela ob minimalnem nadzoru in minimalnih socialnih stikih ter sposobnost usklajevanja delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi. Tako npr. zaposleni z visokimi potrebami po stalnosti, gotovosti oziroma varnosti, lahko čutijo večjo negotovost pri soočanju z visoko neomejenostjo, svobodo in slabšo strukturiranostjo delovnega procesa, ki jo omogoča delo na domu. V takem primeru je pod vprašanjem tako učinkovitost in kvaliteta doma opravljenega dela, kot tudi prednost te oblike dela. Poleg določanja in analiziranja, katero delo se lahko v delovnem procesu opravi od doma, moramo imeti tudi jasno opredeljeno, kdo in pod kakšnimi pogoji lahko delo dejansko opravi od doma. Pri tem nam je lahko v pomoč tudi zemljevid kognitivnega stila (Tabela 3.3). Kognitivni stil posameznika je relativno trajna in nespremenljiva struktura posameznikovega sprejemanja in predelave informacij, njegovo razumevanje pa nam omogoča učinkovitejše sodelovanje (Sternberg 2016) in upravljanje s kadri. Pri tem ni toliko pomembno, kateri kognitivni stil pri zaposlenemu na domu prevladuje – na prvi pogled delo na domu morda bolj ustreza zaposlenemu z internalno, liberalno in globalno dimenzijo kognitivnega stila (Tabela 3.3). Predvsem je pomembno, kako bomo rešili pomanjkljivosti posameznega stila ter s tem preprečili morebitne negativne posledice pri izvajanju dela na domu.

Tabela 3.3: Vidik dela na domu in zemljevid kognitivnega stila

Vidik dela na domu	Dimenzija kognitivnega stila
Izoliranost/osamljenost - delo poteka na dislocirani lokaciji	Obseg - internalni: je introvertiran, raje dela sam, usmerjen je v naloge in včasih socialno manj občutljiv - eksternalni: je ekstravertiran, usmerjen v ljudi, raje dela v timu
Manjša strukturiranost - daleč od direktnega nadzora in omejene možnosti za oblikovanje priložnosti	Nagnjenja - liberalen: raje gre preko obstoječih meja, je neobičajen, ne mara obstoječih pravil in postopkov, hitro se začne dolgočasiti, zato išče spremembe in situacije oziroma okoliščine, ki mu pomenijo nove izzive - konservativen: ceni strukturo, poznane situacije, sestanke, rad sledi obstoječim pravilom in postopkom, ne mara sprememb, kjer je le mogoče, se izogiba nejasnim situacijam oziroma okoliščinam, v poklicnem življenju ima rad ustaljene postopke, najbolj je zadovoljen v strukturiranem in relativno napovedljivem okolju
Negotovost - omejitve informacij zaradi uporabe medija na različnih stopnjah	Nivoji - lokalni: raje ima konkretne probleme, ki zahtevajo delo s podrobnostmi, usmerjen je k pragmatičnim situacijam, je zelo stvaren in usmerjen v podrobnosti - globalni: dela s splošnimi navodili, osredotoči se na celotno sliko, raje ima relativno široke in bolj abstraktne teme

Vir: Workman in drugi (2003, 204); Sternberg (2016).

Da bo delo na domu prinašalo pričakovane rezultate, je v podjetju potrebno:

- analizirati, prilagoditi in načrtovati delovne procese, opredeliti primerne pogoje delovnega mesta na domu in ne nazadnje opredeliti, katero delo, pod katerimi pogoji in v kolikšni meri je lahko izvajano dislocirano, na domu zaposlenih,
- vnaprej jasno opredeliti, opisati, kakšna znanja, sposobnosti, veščine oziroma na splošno kompetenc<sup>18</sup> mora imeti zaposleni, ki želi določen obseg dela opraviti na domu in

<sup>18</sup> Z uporabo pojma *ključne kompetence* ne mislimo na pristojnosti ali pooblastila, kot to besedo v skladu s pravnim izrazoslovjem tolmači SSKJ (2002), ampak jih v sodobnem kadrovskem kontekstu razumemo kot tiste lastnosti, vedenja, sposobnosti in ravnanja, ki odločilno vplivajo na uspešnost delovanja posameznika v določenem/konkretnem delovnem okolju (Vukasović-Žontar in drugi 2008, 3/2 2–3). Pri kompetencah »gre za sposobnosti posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah« (Svetlik in Ilić, ur. 2004, 314). Kompetence so več kot sposobnost uporabe znanja – so v celoto povezane sposobnosti, znanja, motivacije, samopodobe in vrednot posameznika, ki se izrazijo v konkretnem socialnem okviru in fizičnem okolju (Kohont 2005, 33–34).



- preveriti, ali obstaja dovolj visoka motivacija za delo na domu. Od slednje je namreč odvisno, ali se bodo aktivirale kompetence posameznika za doseg zastavljenega cilja.

V kolikor se v podjetju oblikuje in vpelje tudi model ključnih kompetenc v skladu z visokimi strokovnimi standardi, se lahko delodajalec še uspešneje pripravi na vrsto kritičnih trenutkov procesu vodenja zaposlenih – od ugotavljanja individualne uspešnosti, primernosti za posamezno obliko dela, kot je v našem primeru delo na domu, do napredovanj in identifikacije razvojnih potencialov ter možnosti osebnega razvoja (Vukasović-Žontar in drugi 2008, 1/1 1–5). Zaposleni morajo biti seznanjeni z želenimi načini vedenja in ravnanja tudi ko delajo na domu, cilji morajo biti jasno opredeljeni, na primeren način je potrebno spodbuditi razvoj tistih znanj, veščin in sposobnosti, ki so potrebne za uspešno delo na domu. Slednje lahko dosežemo z informiranjem, izobraževanjem in usposabljanjem, pogovorom (morda tudi na letnih razgovorih z zaposlenim) ipd. Pri ugotavljanju, kateri zaposleni imajo dovolj kompetenc, primerne pogoje za delo na domu, ter dovolj visoko motivacijo, da bi delo uspešno opravili tudi od doma, si lahko pomagamo z različnimi pripomočki: individualni intervjuji, pogovori v skupini, in/ali s posebej za to pripravljenimi vprašalniki.

K pozitivnim rezultatom ukrepa dela na domu zagotovo prispeva tudi poznavanje stališč zaposlenih, saj nam le-to lahko služi kot pripomoček pri ustreznem komuniciranju z zaposlenimi, kot širjenju zelene organizacijske klime v podjetju. V okviru naše raziskave smo ugotovili, da se nekatera stališča razlikujejo tudi glede na spol. Za ženske iz našega vzorca je pomembno, da jim delodajalec zagotovi zdravju prijazne pogoje dela tudi, ko delo opravljajo doma, pri tem ko za moške to ni toliko pomembno ( $p=0,027$ ). Z nekoliko večjim tveganjem lahko trdimo še: (1) ženske ocenjujejo podjetja, ki zaposlenim omogočajo formalizirano možnost dela na domu, kot bolj družbeno odgovorne v primerjavi z moškimi ( $p=0,077$ ); (2) ženskam je v primerjavi z moškimi nekoliko bolj pomemben odnos do okolja in so v večji meri pripravljene delo opraviti od doma, če bi s tem prispevale k manjši onesnaženosti okolja ( $p=0,067$ ); (3) tako moški kot ženske ocenjujejo, da pri delu na domu nimajo na voljo vseh potrebnih pripomočkov, da bi delo lahko opravili dobro in kvalitetno, vendar za ženske to velja v nekoliko manjši meri ( $p=0,076$ ) (glej Tabela 3.4).

Tabela 3.4: Odnos respondentov do izbranih trditev/stališč glede na spol

Trditev		Spol	n	Povprečje	St. odklon	Sig.*
Q25d	Delodajalec je dolžan zagotoviti varne in zdravju prijazne pogoje dela tudi v primeru dela na domu.	Moški	56	2,73	1,272	<u>0,027</u>
		Ženski	106	3,16	1,097	
Q24d	Formalizirana možnost dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.	Moški	56	3,5	1,095	0,077
		Ženski	106	3,8	0,99	
Q22e	Če bi v kritično onesnaženih dneh z delom na domu prispeval k manjši onesnaženosti okolja, bi to možnost zagotovo izkoristil.	Moški	56	3,64	1,227	0,067
		Ženski	106	3,97	0,99	
Q21f	Ko delam na domu, imam na voljo vse kar potrebujem, da svoje delo dobro in kvalitetno opravim.	Moški	56	1,95	2,377	0,076
		Ženski	106	2,6	2,15	

\* t-test o enakosti povprečij za neodvisna vzorca

## 4 PRAVNE PODLAGE PRI UVAJANJU DELA NA DOMU

Pravo se zaradi svoje konservativne narave počasi in nerado prilagaja hitrim družbenim spremembam. Hitre, nepremišljene spremembe bi namreč lahko po nepotrebnem ogrozile predvidljivost pravnih posledic ter omajale zaupanje v pravo (Accetto 2011). Kljub izrednemu napredku IKT in njegovi sposobnosti, da temeljito preoblikuje naš pogled na varne in prožnejše oblike zaposlovanja, so prav zakonodajne zahteve tiste, zaradi katerih se delo na domu v okviru rednih delovnih razmerij še ni razvilo do mere, ki bi v vsakdanji praksi slovenskih podjetij pomenila vsaj enakovredno če že ne boljšo izbiro ostalim prožnim, vendar prekarnim in manj varnim oblikam dela za posameznike.

Podjetja oziroma delodajalci se za formalizirano možnost dela na domu ne glede na njegov obseg zaradi (pre)zahtevnih ali morda nejasnih zakonodajnih obveznosti preprosto ne odločajo. Na to nakazuje tudi podatek, da pravzaprav ni novejših sodnih praks v povezavi s členi iz 5. poglavja ZDR (Rangus in Mihailova Brojan 2015, 36–39, 96–97), ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (ZDR-1, 68.–72. čl.). Seveda pa odsotnost kršitev in odsotnost primerov iz sodne prakse po drugi strani lahko pomeni, da je delo na domu sicer prisotno, vendar se izvaja na neformalen način, brez ustreznih oziroma predpisanih podlag v delodajalčevih aktih, zato je tudi težko oceniti realen obseg njegove pojavnosti.

V nadaljevanju tega poglavja bomo najprej na kratko pregledali temeljne mednarodne dokumente, direktive, priporočila, ki imajo posreden ali neposreden vpliv na oblikovanje instituta dela na domu v naši nacionalni zakonodaji. Nadaljevali bomo s pregledom nacionalne zakonodaje, na podlagi katere bomo lahko sklepali, v kolikšni meri je ureditev dela na domu v naši delovnopравни zakonodaji varno in prožno urejena. Akti Mednarodne organizacije dela, Evropske unije, Sveta Evrope in ne nazadnje tudi Ustava Republike Slovenije in njena zakonodaja predstavljajo vir vrednot, katere želimo v sodobnem času zasledovati kot odziv na (negativne) pojave v družbi in jih ne nazadnje korigirati, odpraviti, izboljšati.

## **4.1 OVREDNOTENJE POMEMBNEJŠIH MEDNARODNIH DOKUMENTOV O DELU NA DOMU**

### **4.1.1 Delo na domu**

*Konvencija MOD št. 177 o delu na domu in Priporočilo št. 184 k omenjeni konvenciji<sup>19</sup>*

Glavni namen Konvencije št. 177 (Mednarodna organizacija dela 1996a) in Priporočila št. 184 o delu na domu (Mednarodna organizacija dela 1996b) je pospešiti enakovredno obravnavo delavcev, ki za delodajalca delo opravljajo na domu, v primerjavi z ostalimi zaposlenimi, vključenimi v organiziran delovni proces v prostorih delodajalca. Enakost obravnave naj bi se v skladu s 4. členom konvencije spodbujala s preprečevanjem diskriminacije, zagotavljanjem enakopravnega obravnavanja glede svobode združevanja v delavskih asociacijah, z zagotavljanjem zdravja in varnosti pri delu na domu, socialni varnosti, pravici do izobraževanja, materinskem varstvu, enakim plačilom za enako delo. Delavci na domu bi morali imeti enake pravice kot ostali zaposleni. Delavci, ki delajo na domu, so namreč pogosto spregledani, izolirani, nimajo dovolj informacij in enakega dostopa do izobraževanja in osveščanja, tudi ko gre za delodajalčeve programe o varnosti in zdravju pri delu, zaznati pa je tudi pomanjkanje pravne zaščite.

Evropska komisija je v letu 1998 s priporočilom št. 98/370/EC (European Commission 1998) glede Konvencije MOD št. 177 o delu na domu želela države članice in socialne partnerje spodbuditi, da razvijejo in implementirajo v konvenciji predlagane norme za delo na domu ter na ta način izboljšajo delovne pogoje, predvsem na področju delovnega časa, zdravja in varnosti pri delu ter ustvarile pogoje za spremljanje tega načina dela. Kljub temu, da Slovenija Konvencije MOD št. 177 o delu na domu ni ratificirala ter da priporočila komisije pravno gledano niso zavezujoča, v celoti spoštuje njeno vsebino (Krašovec 2013, 298–299).

Evropska komisija je omenjeno priporočilo št. 98/370/EC (European Commission 1998) sprejela z namenom, da bi zaščitila naraščajoče število delavcev in delavk na domu, ki naj bi po mnenju komisije predstavljalo 4,9% delovne populacije. Komisija ocenjuje, da bi

---

<sup>19</sup> Mednarodna organizacija dela je Konvencijo št. 177 o delu na domu in Priporočilo št. 184 sprejela v letu 1996 in je v veljavi od leta 2000. Ratificiralo jo je 10 držav, od tega 5 članic EU.

spoštovanje načel Konvencije o delu na domu pripomoglo k oblikovanju boljšega ravnotežja med prožnostjo trga delovne sile ter varnostjo zaposlenih, in tudi k izboljšanju delovnih pogojev tistih delavcev na domu, ki to obliko dela sprejmejo zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Kljub temu, da je Evropska komisija z omenjenim priporočilom svoje članice že leta 1998 pozvala k ratifikaciji, pa je to do leta 2016 storilo le 5 članic, Slovenije ni med njimi.

Konvencija MOD št. 177 delo na domu opredeljuje dovolj široko, da zajame vse delavce, ki delo proti plačilu namesto v prostorih delodajalca opravijo doma oziroma v prostorih po lastni izbiri. Ker ta opredelitev posebej ne govori o sredstvih za delo, lahko v ta okvir štejemo tudi doma opravljeno delo s pomočjo sodobne IKT kot delo na daljavo. Vseeno se je pojavila težnja/potreba, da se to področje jasneje določi. Zato so evropski socialni partnerji<sup>20</sup> na pobudo Evropskega sveta in Komisije leta 2002 sprejeli Okvirni sporazum o delu na daljavo (Böhm 2002). Na podlagi prizadevanj za implementacijo ukrepov iz omenjenega sporazuma je opredelitev dela na daljavo z uporabo informacijske tehnologije našla svoje mesto tudi v novem Zakonu o delovnih razmerjih v okviru instituta dela na domu (ZDR-1, 68. čl.). Ker gre v praksi pri opravljanju dela na domu pretežno za dela, ki se opravljajo s pomočjo sodobne informacijske tehnologije – še posebej v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja – je navedeni sporazum z vidika obravnave naše teme zelo pomemben.

Okvirni sporazum o delu na daljavo (Böhm 2002) je bil sklenjen v želji, da se spodbudi modernizacija organizacije dela, ki bi izkoriščala napredek na področju IKT za oblikovanje kakovostnejših delovnih mest tako, da bi poleg večje prožnosti omogočal tudi zadovoljivo raven varnosti, hkrati pa bi ta moderna delovna mesta pomembno prispevala k večji produktivnosti in konkurenčnosti podjetij. Tovrstna delovna mesta imajo tudi potencial za boljšo vključitev invalidov na trg delovne sile. Sporazum sicer le opredeljuje (redno) delo na daljavo ter posebej poudarja, da implementacija načel iz sporazuma za mala in srednja podjetja ne sme predstavljati dodatna nepotrebna bremena. Glede ureditve podrobnosti slovenska zakonodaja napotuje na urejanje ali v pogodbah o zaposlitvi ali v kolektivnih pogodbah. Po navedenem sporazumu se morajo temeljne pravice in obveznosti delavcev, ki delajo na daljavo, zaradi posebnosti tovrstnega opravljanja dela na nacionalni ravni urejati v skladu z naslednjimi izhodišči in načeli (Böhm 2002, 2–4):

---

<sup>20</sup> Evropska konfederacija sindikatov (EKS/ETUC), Združenje industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope (UNICE/UEAPME) in Evropski center za podjetja z javno udeležbo (CEEP).

- *Načelo prostovoljnosti:* delo na daljavo se lahko opravlja le na podlagi prostovoljnega dogovora med delavcem in delodajalcem. Delo na daljavo je lahko opredeljeno že v opisu delovnega mesta, lahko pa se zanj dogovorita delavec in delodajalec naknadno. Delodajalec mora delavca, ki dela na daljavo, pisno informirati o vseh pomembnih zadevah, vključno z veljavnimi kolektivnimi pogodbami, opisi del, o njegovi nadrejeni osebi in o oddelku v podjetju, kateremu pripada, določiti osebo, ki bo v podjetju zadolžena za komunikacijo z njim, način poročanja glede opravljanja dela ipd. V kolikor se delavec na pobudo delodajalca za delo na domu ne odloči, to ne sme biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, prav tako v primeru, da dela na domu, ohrani vse pravice, ki bi mu pripadale v delovnem razmerju pri delu v prostorih delodajalca. Način preklica dela na daljavo se opredeli v individualni in/ali kolektivni pogodbi in lahko pomeni vrnitev na delo v delodajalčeve prostore.
- *Pogoji zaposlitve:* delavci na daljavo morajo ohraniti enake pravice v povezavi z zaposlitvijo, kot jih imajo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Zaradi posebnosti dela na daljavo se lahko sklenejo posebne dopolnilne kolektivne in individualne pogodbe.
- *Varovanje podatkov:* delodajalec mora s primernimi ukrepi (s pomočjo programske opreme) zagotoviti varstvo podatkov, ki jih za delo uporablja delavec na daljavo, ter delavca seznaniti z zakonodajo, drugimi pravili in morebitnimi kaznimi v primeru nespoštovanja navodil za varovanje podatkov.
- *Zasebnost:* v skladu s spoštovanjem delavčeve zasebnosti je možen le sistem nadzora, uveden v skladu z Direktivo 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni (Svet Evropske unije 1990). V skladu z njo delodajalec ne sme uporabljati nobenega sistema kvantitativnega ali kvalitativnega preverjanja brez vednosti delavcev.
- *Delovna oprema:* še pred pričetkom dela na daljavo je potrebno jasno opredeliti vse v zvezi z opremo za delo, odgovornostjo in stroški. Na splošno velja, da delodajalec nosi odgovornost za opremo, tehnično podporo, ter tudi neposredno nastale stroške v povezavi z delom in komunikacijo, še posebej, če se delo na daljavo opravlja redno. Delodajalec nosi tudi stroške v primeru izgube in poškodbe opreme ali podatkov, ki jih uporablja delavec na daljavo.
- *Zdravje in varnost pri delu:* delodajalec ima obveznost, da delavcu na daljavo zagotovi varne pogoje dela v skladu z evropsko in nacionalno zakonodajo, še posebej kar se tiče slikovnih zaslonov. Delavec, ki dela na daljavo, je dolžan varnostno politiko upravljati v

skladu z navodili. Delavski predstavnik in/ali pristojni državni organ (npr. inšpektorat za delo) mora imeti po predhodni najavi in s soglasjem delavca dostop do delovnega mesta, na katerem dela na daljavo.

- *Organizacija dela:* delavec, ki dela na daljavo, sam upravlja s svojim delovnim časom, pričakovani rezultati dela in obremenitev mora biti primerljiva z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Delodajalec mora poskrbeti, da tak delavec ne postane izoliran od dogajanja v podjetju.
- *Usposabljanje:* tudi delavci, ki delajo na daljavo, morajo imeti enake možnosti glede dostopa do usposabljanj in razvoja kariere po enotnih merilih ocenjevanja.
- *Kolektivne pravice:* delavci, ki delajo na daljavo in delavci, ki delajo v prostorih delodajalca, morajo imeti enake kolektivne pravice.

#### **4.1.2 Enake možnosti in obravnava**

*Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) in Priporočilo št. 165 k omenjeni Konvenciji*<sup>21</sup>

Konvencija MOD št. 156 (Mednarodna organizacija dela 1981b) je pričela veljati v letu 1983 in Slovenijo zavezuje na podlagi pravnega nasledstva po razpadu Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ) (Akt o notifikaciji nasledstva). Obravnava temeljno načelo in usmeritve, naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti v razmerju do svojih otrok in/ali drugih članov njihove ožje družine, ki jim je potrebna njihova nega in pomoč. Konvencija obravnava tudi načelo, naj moški in ženske nosijo enak delež tudi pri drugih družinskih obveznostih. Države podpisnice konvencije so se zavezale tako ženskam kot moškim z družinskimi obveznostmi zagotavljati posebno varstvo s ciljem zagotavljanja enakih možnosti in enakega obravnavanja na področju dela, saj le-te pomembno vplivajo na njihov položaj na delovnem mestu v primerjavi z delavci brez družinskih obveznosti. Omenjeno načelo se mora uporabljati v vseh gospodarskih panogah in za vse kategorije delavcev.

Pri upoštevanju tega načela je potrebno v izogib nastanka nove diskriminacije do delavk in delavcev brez družinskih obveznosti oblikovati ukrepe le v tolikšni meri in s takšnim

---

<sup>21</sup> Konvencijo MOD št. 156 je SFRJ ratificirala že leta 1987. Do leta 2016 je konvencijo ratificiralo 44 držav (Mednarodna organizacija dela 1981b).

trajanjem, da so le ti utemeljeni in smiselno urejajo posebno varstvo, vendar le toliko časa, kolikor so družinske obveznosti vzrok za slabši položaj teh delavcev v zvezi z zaposlitvijo in delom (Novak in drugi 2006, 130). V skladu z 8. členom te konvencije Družinske obveznosti ne sejo biti same po sebi utemeljen razlog za prenehanje zaposlitve (8. čl.). Delavske in delodajalske organizacije imajo po tej konvenciji pravico, da sodelujejo pri pripravi in uporabi ukrepov na nacionalni ravni za uresničevanje teh načel (11. čl.). (Novak in drugi 2006, 129–132; Mednarodna organizacija dela 1981b, 1.–2., 4.–5., 8., 11. čl.).

Priporočilo št. 165 (Mednarodna organizacija dela 1981c) k omenjeni konvenciji vsebuje konkretnije ukrepe na področju dela za uveljavitev načela enakih možnosti delavcev z družinskimi obveznostmi. Med drugim se morajo ukrepi nanašati tudi na delovne pogoje, ki morajo biti takšni, da omogočajo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Še posebej je pozornost namenjena varstvu v zvezi z atipičnimi oblikami zaposlitve, kot so delo s krajšim delovnim časom, začasno delo in delo na domu. Delavci z družinskimi obveznostmi se zaradi lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja teh oblik zaposlitve poslužujejo v večji meri (Novak in drugi 2006, 132–133).

### *Evropska socialna listina*

Slovenijo zavezuje tudi Evropska socialna listina, na podlagi katere mora svoje politike oblikovati tako, da bodo upoštevana z njo sprejeta načela. Delovnopravna zakonodaja mora zasledovati med drugim naslednja načela in pravice delavcev, kar vključuje tudi delavce, ki delajo na domu:

- do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola;
- do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja v podjetju (22. čl.);
- do enakih možnosti in obravnavanja oseb z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, in če je mogoče, brez nasprotja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi, med drugim tudi zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve (27. čl.);
- do pravičnega in enakega plačila za delo enake vrednosti;
- do obveščanja in posvetovanja.



### 4.1.3 Delovni čas

#### *Direktiva sveta 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, 2003*

Direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Svet Evropske unije 2003) nalaga državam članicam oblikovanje ukrepov in njihovo implementacijo glede organizacije delovnega časa, ki temeljijo na načelu izboljševanja delovnega okolja z namenom varovanja zdravja in varnosti delavcev. Vendar je posebej poudarjeno, da ti ukrepi ne smejo na upravni, finančni ali zakonski ravni delovati zaviralno na ustanavljanje malih in srednje velikih podjetij.

Direktiva velja za vse delavce in vse dejavnosti in ne glede na to, ali gre za javni ali zasebni sektor. Med drugim postavlja minimalne standarde glede počitka oziroma odmora med delovnim časom ter zagovarja načelo, da ima vsak delavec pravico do ustreznega počitka. V tem smislu delovni čas pomeni čas, ko delavec dela in opravlja svoje naloge in dolžnosti ali je na razpolago delodajalcu. Delodajalec mora vsakemu delavcu, ki ima šesturni delavnik ali več, zagotoviti pravico do odmora, na delovni dan mu pripada enajst ur, v enem tednu pa vsaj štiriindvajset ur neprekinjenega počitka (4. čl.). Tedenski delovni čas mora biti v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev omejen v ustreznih nacionalnih aktih, kolektivnih pogodbah ipd., tako da povprečni delovni čas, vključno z nadurami, v enem tednu ne presega osemindvajset ur (6. čl.). Vsak delavec mora v nacionalni zakonodaji imeti opredeljeno tudi pravico do najmanj štiritedenskega plačanega letnega dopusta, ki ga ni mogoče nadomestiti s plačilom (7. čl.).

Načelo zagotavljanja pravičnih pogojev dela, vključno z razumnim trajanjem dnevnega in tedenskega delovnega časa, je zapisano tudi v Evropski socialni listini (2. čl.).

Z Direktivo 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni (Svet Evropske unije 1990, 7. čl.) je določeno še, da mora delodajalec delavčevo vsakodnevno delo s slikovnim zaslonom načrtovati tako, da bo redno prekinjano z odmori ali spremembo dejavnosti ter s tem pripomoči k zmanjšani obremenitvi. Tako načrtovano delo namreč prispeva k varovanju zdravja delavcev pri delu z računalniki/zasloni, še posebej za razbremenitev vida ter zmanjševanje negativnih posledic sedečega načina dela.

#### 4.1.4 Varnost in zdravje pri delu

*Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981 in Protokol iz leta 2002 k omenjeni konvenciji<sup>22</sup>*

Konvencija o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju zavezuje Slovenijo na temelju Akta o notifikaciji nasledstva (Novak in drugi 2006, 305). Na temeljnih načelih in pravilih te konvencije je oblikovana in organizirana nacionalna zakonodaja in sistem varnosti in zdravja pri delu in v delovnem okolju, ki velja za vse gospodarske panoge in vse delavce, vključno z javnimi uslužbenci in javnimi službami.

Na ravni podjetij je po tej konvenciji med drugim potrebno zagotoviti varna delovna mesta, sodelovanje delavcev pri izpolnjevanju delodajalčevih obveznosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ustrezno izobraževanje delavcev na področju varstva pri delu in obveznost posvetovanja delodajalca s svojimi delavci glede varstva pri delu v povezavi z njihovim delom. Določa tudi obveznost delavca, da delodajalca obvešča glede situacij oziroma okoliščin, ki ogrožajo varnost in zdravje vseh vpletenih v delovni proces. Delavci v zvezi z ukrepi za varstvo in zdravje pri delu ne smejo imeti nobenih stroškov (Mednarodna organizacija dela 1981a, 16.–21. čl.).

Načela in pravila po tej konvenciji so prenesena tako v delovnopravno zakonodajo (Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1) kot tudi v Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1) iz katere jasno izhaja, da mora delodajalec poskrbeti za varno opravljanje dela ne glede na vrsto dela in kje delo poteka, delavec pa ima na drugi strani dolžnost, da svojega delodajalca ali neposrednega vodjo obvesti o okoliščinah, za katere meni, da lahko škodujejo njegovi varnosti in zdravju ali varnosti in zdravju kogarkoli od vključenih v delovni proces.

Protokol št. 155 (Mednarodna organizacija dela 2002) k omenjeni Konvenciji št. 155, ki je v veljavi od leta 2005, določa nov sistem spremljanja in sporočanja glede poklicnih boleznih, nezgodah, ki se pripetijo delavcem na poti na delo ali z dela, sumih poklicnih boleznih. Nov sistem sporočanja omogoča objavljanje mednarodno primerljivih statističnih podatkov.

---

<sup>22</sup> Konvencijo MOD št. 155 je do leta 2016 ratificiralo 64 držav, Protokol k omenjeni konvenciji pa 10 držav.

Določila te konvencije (Mednarodna organizacija dela 2006) predstavljajo okvir za spodbujanje izvajanja nacionalne politike in programov na področju varnosti in zdravja pri delu. Poseben poudarek je namenjen pospeševanju razvoja kulture preventivnega ravnanja in nenehnega izboljševanja na področju varnosti in zdravja pri delu z namenom preprečevanja poškodb pri delu, poklicnih bolezni in tudi smrti.

Nacionalna politika na tem področju mora spodbujati tudi temeljna načela, kot so ocena tveganj, nevarnosti ter obvladovanje tveganj in nevarnosti pri viru, ki vključuje obveščanje, posvetovanje in usposabljanje (Mednarodna organizacija dela 2006, 3. čl.). Na nivoju organizacij mora spodbujati sodelovanje med delodajalcem, delavci in njihovimi predstavniki ter zagotoviti podporne mehanizme za izboljševanje razmer na področju varnosti in zdravja pri delu v mikro, malih in srednje velikih podjetjih (Mednarodna organizacija dela 2006, 4. čl.).

Pravica delavcev do varnih in zdravih delovnih pogojev je zapisana tudi v Evropski socialni listini (3. čl.). Države članice EU so se s podpisom zavezale, da bodo v sodelovanju z organizacijami delodajalcev in delavcev oblikovali in izvajali politike za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, tudi z aktivnostmi za zmanjševanje vzrokov za nevarnosti, ki izvirajo iz posebnosti delovnega okolja.

#### **4.2 OVREDNOTENJE SLOVENSКИH PRAVNIH PODLAG, SPORAZUMOV IN SMERNIC, KI VKLJUČUJEJO DELO NA DOMU**

Z delom na domu v okviru delovnih razmerij je povezanih kar nekaj pravnih dilem, kar je najverjetneje glavni razlog, da se ta oblika dela navkljub drugačnim pričakovanjem zaradi izrednega napredka na področju IKT ni bistveno razširila. Delodajalec mora pred uvedbo dela na domu razrešiti kar nekaj vprašanj, ki imajo lahko pomembne pravne posledice v primerih, ko se stvari zalomijo. Gre predvsem za iskanje odgovorov na vprašanja, povezana z obveznostmi delodajalca v skladu z zakonodajo in so povezana z:

- obliko legalne napotitve delavca na delo na domu;

---

<sup>23</sup> Konvencijo MOD št. 187 (Mednarodna organizacija dela 2006) je do leta 2016 ratificiralo 38 držav. Za Slovenijo je začela veljati maja 2015.

- vrsto del, ki jih delavec v skladu z zakonodajo lahko opravlja na domu;
- urejanjem delovnega časa, odmorov, počitka, nočnega dela
- evidentiranjem delovnega časa za ure, ko delavec dela doma (vodenje evidence delovne prisotnosti)
- varnostjo in zdravjem pri delu ter promocijo zdravja pri delu;
- varovanjem delavčeve zasebnosti, kar vključuje tudi nedotakljivost njegovega doma;
- delovnimi sredstvi, nujno potrebnimi za uspešno opravljanje dela;
- izvajanjem nadzora nad opravljanjem dela in delovnimi pogoji na domu;
- opravljanjem dela preko rednega delovnega časa na domu (zaradi izrednih razmer ...);
- plačilom za delo in povračilom stroškov;
- davčno obravnavo dela na domu v okviru delovnega razmerja;
- varovanjem/zagotavljanjem enakosti pri določanju delavcev, ki lahko delo opravljajo na domu;
- obveznostmi in dolžnostmi do samozaposlenih, ki so ekonomsko odvisne osebe;
- opravljanjem dela na domu, ko gre za invalidne osebe;
- s postopki, ko ni več potrebe po delu na domu;
- vprašanjem, v kolikšni meri pomeni organiziranje dela na domu za delodajalca prožno obliko zaposlovanja.

#### **4.2.1 Delovnopravna zakonodaja – Zakon o delovnih razmerjih**

Za delovno razmerje morajo biti v skladu s 4. členom Zakona o delovnih razmerjih izpolnjeni vsi od spodaj naštetih elementov delovnega razmerja (Štelcer 2014, 20; Krašovec 2013, 29–30):

- razmerje na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi (ZDR-1 2013, 5. čl.) med delavcem kot fizično osebo (ZDR-1 2013, 5. čl.) in delodajalcem,
- vključenost v organiziran delovni proces delodajalca,
- plačilo za delo,
- osebno opravljanje dela,
- nepretrgano opravljanje dela,
- delo po navodilih delodajalca in
- njegovim nadzorom.

Delovno razmerje se praviloma sklepa s **pogodbo o zaposlitvi** za nedoločen čas, izjemoma in pod zakonsko določenimi pogoji pa tudi za določen čas. V kolikor čas trajanja ni posebej opredeljen, se šteje, da gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR-1, 12. čl.). Kraj opravljanja dela je ena od obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi in se v primerih, ko le ta vseeno ni določen, šteje, da se delo opravlja na sedežu delodajalca (ZDR-1, 31. čl.). Zato se morata delavec in delodajalec, v kolikor sporazumno želita, da se določeno delo ne glede na obseg opravlja tudi na domu delavca, le-to v skladu z veljavno delovnopravno zakonodajo obvezno dogovoriti s posebno, atipično **pogodbo za opravljanje dela na domu** (ZDR-1, 68. čl.). Gre za eno od posebnih pogodb o zaposlitvi, ki jih je zakonodajalec v Zakon o delovnih razmerjih vključil v želji oziroma z namenom, da bi na trg delovne sile vnesle več (varne) prožnosti, fleksibilnosti. Iz omenjene ureditve lahko sklepamo, da gre predvsem za prožnost z vidika organizacije delovnega procesa, ki se nanaša na kraj, lokacijo opravljanja dela.

Zakon torej dopušča, da se delo (ali omejen obseg dela) pod določenimi pogoji opravi tudi izven delovnih prostorov delodajalca. Tako se delavec in delodajalec lahko v pogodbi dogovorita, da bo delavec na domu opravljal le tisto delo, ki:

- sodi v dejavnost delodajalca in/ali
- je potrebno za opravljanje njegove dejavnosti.

To velja tako za delo, ki se na domu opravlja celotni delovni čas ali pa gre le za del delovnega časa delavca<sup>24</sup> (ZDR-1 2013, 68. čl.). Tako gre v skladu s to določbo razumeti tudi, da mora delodajalec še pred pričetkom opravljanja dela na domu inšpektorat za delo obvestiti o nameravanem organiziranju dela na domu (ZDR-1, 68. čl.), ne glede na to, ali bo delavec delo na domu opravljal ves delovni čas ali morda le del. Omenjena zahteva je varovalna določba, ki je v delovnopravno zakonodajo vnesena na podlagi določb Priporočila MOD št. 184 o delu na domu (Mednarodna organizacija dela 1996b; Štelcer 2014, 344).

Pogosto se v praksi zgodi, da se delavec in delodajalec zaradi različnih razlogov dejansko sporazumno dogovorita, da bo delavec del svojih obveznosti opravil od doma, vendar te svoje odločitve ne formalizirata. Ker gre za spremembo bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi – kraja opravljanja dela – bi morala delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin (ZDR-1, 49. čl.). Na podlagi odločitve Višjega delovnega in socialnega sodišča (Sodba Pdp 482/2012) lahko sklepamo, da v takih primerih, kljub temu, da

---

<sup>24</sup> V primerjavi z ZDR (2002) je v novem ZDR-1 (2013) na novo dodano, da gre za delo na domu tudi v primeru, če le-to ne traja ves delovni čas delavca oziroma če delavec doma opravlja delo le del svojega delovnega časa.

nova pogodba ni formalno podpisana, velja nova pogodba o zaposlitvi (Rangus in Mihailova Brojan 2015, 63–64), delodajalec pa ima s tem v zvezi vse pravnoformalne obveznosti z organiziranjem dela na domu.

Obveznosti delodajalca pri napotitvi delavca na delo na domu so v skladu Zakonom o delovnih razmerjih, da:

- delavcu zagotavlja delo in da se v pogodbi o delu na domu dogovorita, kdo bo zagotavljal potrebna sredstva in material, ko bo delo opravljal na domu (ZDR-1, 43. čl. ),
- ustrezno plačilo za delo (ZDR-1, 44. čl.),
- dogovori delovni čas, ko mora biti delavec delodajalcu na voljo ter
- varne delovne razmere (ZDR-1, 45. in 70. čl.) v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), kar vključuje pripravo izjave o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delavca na domu, določiti načrt promocije zdravja in izvajati ukrepe v zvezi s promocijo zdravja,
- spoštuje njegovo zasebnost (ZDR-1, 46. čl.),
- inšpektorat za delo pisno obvesti o svoji nameri, da bo delo organiziral tudi na domu delavca, kar velja tako za delo, ki se bo na domu opravljal za celoten delovni čas ali morda le za del delovnega časa (ZDR-1, čl.),
- delavca prijavi v sistem obveznih socialnih zavarovanj<sup>25</sup> (ZDR-1, 10. čl.; Krašovec 2013, 69–70) ob nastopu dela, tudi v času, ko dela na domu,
- ustrezno prilagodi, spremeniti splošne in obvezne akte, ki morajo ustrezno opredeliti delo na domu (akt o organizaciji in sistemizaciji, s katerim so določeni pogoji za opravljanje delana posameznem delovnem mestu oziroma vrsti dela (ZDR-1, 10 čl.; Krašovec 2013, 61) ter pravilnik o delu na domu ...). Delavcem morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago.

Na drugi strani ima dolžnosti in obveznosti tudi delavec. Zaposleni mora tudi ko delo opravlja na domu, upoštevati delodajalčeva navodila in delo opravljati vestno, v skladu s pogodbo o zaposlitvi v kraju in času ter upoštevati organizacijo dela. V skladu z delovnopravno zakonodajo so obveznosti delavca:

---

<sup>25</sup> To so pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti.

- da vestno opravlja delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v dogovorjenem časovnem okviru in na dogovorjenem kraju (ZDR-1, 33. čl.),
- da upošteva delodajalčeva navodila in zahteve v zvezi z izpolnjevanjem obveznosti iz delovnega razmerja (ZDR-1, 34. čl.),
- da spoštuje in izvaja predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu (ZDR-1, 35. čl.),
- da delodajalca obvešča o okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, ali bi lahko pomenile grožnjo za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode (ZDR-1, 36. čl.),
- da moralno ali materialno s svojim ravnanjem ne škoduje delodajalcu (ZDR-1, 37. čl.),
- da varuje poslovne skrivnosti delodajalca (ZDR-1, 38. čl.) in
- da v času trajanja delovnega razmerja brez pisnega soglasja delodajalca ne opravlja del ali sklepa posle, ki sodijo v dejavnost delodajalca in mu pomenijo konkurenco (ZDR-1, 39. čl.).

Najnovejša sodna praksa kaže, da zavestna odločitev delavca, da ne upošteva navodil delodajalca in njegovih priporočil za varno in zdravju prijazno delo, prenaša odgovornost za morebitno nastalo škodo na delavca samega oziroma nosi določen del odgovornosti sam, v kolikor so ugotovljene tudi kršitve na strani delodajalca. (Rangus in Mihailova Brojan 2015, 36–39, 57).

Delavec, ki dela (tudi) na domu, mora imeti vse pravice (ZDR-1, 69. čl.) in dolžnosti iz delovnega razmerja, kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. S pogodbo o delu na domu lahko drugače dogovorita le tiste pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od kraja opravljanja dela – torej tiste, na katere delo na domu vpliva v izvedbenem in/ali vsebinskem smislu (Štelcer 2014, 344). Drugače se v skladu s to določbo v pogodbi lahko uredi delovni čas, pa tudi povračila stroškov, ki delavcu nastanejo zaradi opravljanja dela na domu. Na podlagi narave dela na domu in tudi namena takšne oblike dela predpostavljamo, da ima delavec večjo avtonomijo nad organiziranjem dela na domu, vsaj kar se tiče števila delovnih ur na dan, pripadajočega odmora ipd. Takšno delo se ne odvija z vnaprej določenimi pravili delodajalca, kot je to značilno za organiziran delovni proces v prostorih delodajalca. Delavec si, ko dela na domu, vsaj deloma lahko sam razporeja delovni čas, delodajalcu pa mora biti dosegljiv le v dogovorjenem času in preko določenega komunikacijskega sredstva. Ker delodajalec dela ne more preverjati neposredno, se morata tudi jasno dogovoriti, kako se bo

delo preverjalo, kaj so pričakovani rezultati in tudi glede frekvence preverjanja delovnih rezultatov. Seveda pa mora pri določanju norm delodajalec norme določati razumno, delavcu ne sme nalagati obsega dela, ki ga le-ta ne bi mogel opraviti v normalnem delavniku, upoštevati mora tudi odmor, ki pripada delavcu glede na število opravljenih delovnih ur.

V primeru sporazumnega dogovora, da delavec sam zagotavlja delovna sredstva, je upravičen do povračila teh stroškov oziroma do ustreznega nadomestila, kar morata delavec in delodajalec prav tako dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi (ZDR-1, 70. čl.). Glede na to, da zakon govori o *nadomestilu* za uporabo lastnih sredstev, bi le to lahko pomenilo tudi nedenarno nadomestilo, v smislu nadomestitve iztrošenega in uničenega delovnega sredstva, seveda pod pogojem, da na to pristane tudi delavec (Štelcer 2014, 345).

V nadaljevanju smo prikazali razlike med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu glede na temeljne elemente delovnega razmerja (Krašovec 2013, 29–30), ki smo jo dopolnili še s pogodbo o delu na domu (Tabela 4.1).

Tabela 4.1: Primerjava pogodbe o zaposlitvi, pogodbe o delu na domu in podjemne pogodbe (pogodbe o delu) glede na temeljne/obvezne elemente delovnega razmerja

Elementi delovnega razmerja	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o delu na domu	Podjemna pogodba <sup>26</sup>
<b>Razmerje dveh strank</b>	da	da	da
<b>Prostovoljna vključitev</b>	da	da	da
<b>Vključenost v organiziran delovni proces</b>	da	delno	ne (opravi se le določen posel)
• kraj opravljanja dela	prostori delodajalca	na domu / po lastni izbiri / na daljavo	ni bistven
• čas opravljanja dela (delovnik)	jasno določen	v skladu z dogovorom	ne (določen rok za predajo dela)
• sredstva za delo	delodajalec	delavec ali delodajalec	podjemnik, če ni sklenjen drugačen dogovor

<sup>26</sup> Pogodba o delu oz. podjemna pogodba je delovršna pogodba, s katero se podjemnik zaveže, da bo za naročnika proti plačilu opravil določeno delo, umsko ali fizično. Podjemno pogodbo ureja Obligacijski zakonik (OZ-UPB1, 619.–648. čl.) in ni podvržena Zakonu o delovnih razmerjih.



<b>Elementi delovnega razmerja</b>	<b>Pogodba o zaposlitvi</b>	<b>Pogodba o delu na domu</b>	<b>Podjemna pogodba<sup>26</sup></b>
<b>Plačilo za delo</b>	da	da	da
<b>Osebno delo</b>	da	da	le v primeru takšnega dogovora
<b>Nepretrganost</b>	da	da	ne (pogodba se zaključi, ko je delo izvršeno)
<b>Delo po navodilih delodajalca</b>	da	da, vendar glede na naravo dela	le v primeru takšnega dogovora oz. takšne narave posla
<b>Delo pod nadzorom delodajalca</b>	da	po dogovoru glede na možnosti	ne – razen če je posebej dogovorjeno glede na naravo dela

Vir: Krašovec (2013, 29–30)<sup>27</sup>.

Zakon o delovnih razmerjih jasno prepoveduje opravljanje dela v civilnopravnem razmerju, npr. po podjemni pogodbi, če obstajajo elementi delovnega razmerja (ZDR-1, 16. čl.). Iz zgornje tabele (glej Tabelo 4.1) vidimo, da je meja med delom na domu, ki spada pod redno delovno razmerje, in opravljanjem različnih del doma ali zunaj prostorov delodajalca na podlagi podjemne pogodbe, ki sodi v civilnopravno razmerje, zelo tanka. Tudi če se delo na podlagi podjemne pogodbe opravlja na domu podjemnika oziroma na daljavo, zanj sicer ne uporabljamo izraza delo na domu.

V primerjavi s tipičnim opravljanjem dela iz delovnih razmerij je za delo na domu bistven kraj opravljanja dela – delo se ali v celoti ali le za del delovnega časa ne opravlja v prostorih delodajalca, ampak v prostorih po izbiri delavca. Posledično ima delavec, ko dela na domu, več svobode in vpliva na organizacijo dela tako glede časa in kraja opravljanja dela ter morda tudi glede vključevanja družinskih članov v opravljanje dela, čeprav gre v primeru pogodbe o zaposlitvi izključno za osebno opravljanje dogovorjenih delovnih obveznosti.

Delodajalec ima nad delom delavca, ki ga opravlja na domu, zmanjšan nadzor in tudi manjši vpliv na sam potek oziroma proces dela po njegovih navodilih. Nadzor nad opravljanjem dela na domu se ne more izvajati na domu delavca, temveč se lahko vrši le posredno, na podlagi rezultatov dela (Štelcer 2014, 344) oziroma v skladu z vnaprej dogovorjenimi/opredeljenimi pričakovanji v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

<sup>27</sup>Dopolnjena s strani avtorice.

V primerih, ko se delo po podjemni pogodbi opravlja dlje časa in obenem tudi na domu, je zaradi zgoraj opisanih značilnosti dela po posameznih pogodbah težje presoјati, ali ne gre v tem primeru dejansko za delo v okviru rednih delovnih razmerij. Če bo podjemnik v takšnih primerih s tožbo pred sodiščem uveljavljal obstoj delovnega razmerja in dokazal obstoj elementov delovnega razmerja, mu bodo pripadale vse pravice iz delovnih razmerij. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje sklepanje takšnih podjemnih pogodb, ki imajo vse elemente delovnega razmerja in med pogodbenima stranema ni enakopravnosti, ampak predpisuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter prijavo delavca v zavarovanje<sup>28</sup>.

Pogosto potreba po tem, da se določeno delo opravi izven prostora delodajalca, na domu delavca ali prostoru po njegovi izbiri, pojavi nenačrtovano, morda zaradi izrednih okoliščin. Ti so lahko na strani delavca, ki bi na ta način lažje usklajeval zasebno in poklicno življenje (morda zaradi družinskih obveznosti, dodatnega izobraževanja ...), lahko pa nastanejo tudi na strani delodajalca (npr. prenova poslovnih prostorov ...). Ker gre za spremembo bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi, ki se sklepa praviloma za nedoločen čas – kraja opravljanja dela (ZDR-1, 31. čl.) – je potrebna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin, pod pogojem, da se s tem strinjata obe strani (ZDR-1, 49. čl.). V kolikor med delavcem in delodajalcem že obstaja pogodba o zaposlitvi tudi za delo na domu, pa bi se delavec in delodajalec želela le drugače opredeliti glede nebistvenih sestavin pogodbe, lahko stranki skleneta aneks k obstoječi pogodbi (Štelcer 2014, 278). Ker v primeru sklepanja nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremembe kraja opravljanja dela dejansko ne gre za novo zaposlitev, delodajalcu tudi ni potrebno predhodno javno objaviti prostega delovnega mesta (ZDR-1, 26. čl.).

Delodajalec je v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, 12., 18., 19. čl.) dolžan za vsakega svojega delavca, tudi ko le-ta delo opravlja od doma in si delovni čas razporeja sam, dnevno voditi evidenco o izrabi delovnega časa od sklenitve delovnega razmerja dalje.

---

<sup>28</sup> Glej tudi podpoglavje 4.2.8 Ekonomsko odvisna oseba

#### **4.2.2 Socialni sporazum o zaposlovanju in trgu dela**

Zaradi obdobja gospodarske krize, ki je med drugim pustilo svoje negativne posledice tudi na trgu delovne sile, so socialni partnerji sprejeli skupna izhodišča za iskanje uravnoveženih rešitev z namenom izboljšati položaj podjetij in posameznikov. S sporazumom, podpisanim februarja 2015, so predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov dosegli pomembno soglasje glede temeljnih ciljev in njihovega uresničevanja tudi na področju trgu dela, kjer so izpostavljeni ukrepi tudi za kakovostnejša delovna mesta. Med drugim so se zavezali:

- postopno dvigovati stopnjo zaposlenosti delovno aktivnega prebivalstva,
- mladim in težje zaposljivim skupinam omogočiti hitrejši vstop na trg dela ter
- dosegati ustrežnejšega razmerja med varnostjo zaposlitve, prožnostjo zaposlovanja in zmanjševanjem segmentacije na trgu dela (Socialni sporazum o zaposlovanju in trgu dela 2015-2016).

V okviru zastavljenih ciljev je bila za doseganje varnejše prožnosti, ter tudi večjega vključevanja težje zaposljivih skupin, mladih ipd., dogovorjena uvedba ukrepov za spodbujanje delodajalcev za večjo uporabo dela na domu in dela na daljavo (Socialni sporazum o zaposlovanju in trgu dela 2015-2016). Vendar do konkretnjših akcij, pobud oz. ukrepov ni prišlo. Na žalost je po le desetih mesecih veljave (27. novembra 2015) delodajalska stran zaradi nestrinjanja glede redefinicije minimalne plače v Zakonu o minimalni plači od omenjenega sporazuma odstopila (Ekonomsko–socialni svet 2015).

#### **4.2.3 Varnost in zdravje pri delu**

Ko delavec delo opravlja od doma, mora imeti zagotovljene enake pravice, kot če bi delal v delodajalčevih prostorih (ZDR-1, 69. čl.). To velja tudi, ko gre za predpise o varnosti in zdravju pri delu. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne delovne razmere (ZDR-1, 45. čl.) tudi, če delavec delo opravlja na svojem domu oziroma v prostorih po svoji izbiri (ZDR-1, 70. čl.), saj Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ne vsebuje posebnih določb, ki bi v določenih primerih spreminjala delodajalčevo obveznost glede zagotavljanja varnih in zdravju neškodljivih delovnih pogojev (Štelcer 2014, 346). V skladu s tem Zakon o delovnem razmerju posebej prepoveduje opravljanje dela na domu, če je:

- tako delo za delavca škodljivo ali nevarno, ali pa bi to lahko postalo (ZDR-1, 71. čl.),

- tako delo škodljivo ali nevarno za njegovo življenjsko in delovno okolje, ali pa bi to lahko postalo (ZDR-1, 71. čl.), in
- z drugimi aktom ali predpisom določeno, da se določeno delo ne sme opravljati kot delo na domu (ZDR-1, 72. čl.).

iz zgoraj opredeljenih razlogov lahko opravljanje dela na domu inšpektor za delo tudi prepove (ZDR-1, 71. čl.). S to določbo Slovenija prenaša določila Konvencije MOD št. 177 (Mednarodna organizacija dela 1996a, 9. čl.) v svojo delovnopravno zakonodajo.

Delodajalčevo dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih pogojev za delo predpisuje sistemski Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 5., 9., 17. čl.). Izvajati mora ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu. To vključuje pripravo ocene tveganja vsakega delovnega mesta v podjetju, preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti pri delu, obveščanje in usposabljanje delavcev ter posredovanje ustreznih navodil in obvestil delavcem. V izvajanje celovite varnostne politike mora biti vključena organizacija dela, delovni pogoji, tehnologija, medčloveški odnosi ter tudi dejavniki delovnega okolja. Slednje lahko, kljub temu da jih zakon izrecno ne opredeljuje, razdelimo na fizične dejavnike delovnega okolja, kot so osvetljenost, zrak, temperatura, urejenost delovnega prostora in psihične. Da gre tudi za psihične dejavnike, lahko upravičeno sklepamo na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih, ki delodajalca zavezujejo k varovanju in spoštovanju delavčeve osebnosti ter k varovanju njegovega dostojanstva in zasebnosti (ZDR-1, 46., 47. čl.), ter tudi na podlagi določil Zakona o zdravju in varnosti pri delu, ki delodajalcu nalagajo obveznost preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj na delovnem mestu (ZVZD-1, 23. čl.).

Navedene delodajalčeve obveznosti veljajo za vse delavce, ne glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas ali gre morda za napotene/začasne delavce s strani družb oziroma podjetij, ki zagotavljajo delo drugemu uporabniku (Štelcer 2014, 248–249), za ekonomsko odvisne osebe (ZDR-1, 213.–214. čl.), pod pogojem, da ekonomsko odvisnost oseba<sup>29</sup> naročniku tudi dokaže (Štelcer 2014, 879), in tudi za vse druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu (ZVZD-1, 2. čl.). Prav tako ostajajo obveznosti delodajalca povsem enake

---

<sup>29</sup> Gre lahko le za fizično osebo – torej samostojnega podjetnika posameznika, ki najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov ustvari od istega naročnika (ZDR-1, 213. čl.).

tudi v atipičnih oblikah delovnih razmerij, kot je npr. delo na domu, kljub temu, da gre v tem primeru za opravljanje dela izven delodajalčevih prostorov in da do delovnega mesta na domu nima prostega dostopa.

V primeru, da delodajalec ne zagotavlja varnih delovnih pogojev (tudi pri delu na domu) (ZDR-1, 70. čl.), mu za tovrsten prekršek grozi denarna globa v višini od 1.500 do 4.000 EUR (ZDR-1, 218. čl.). Globo ima pravico v skladu z Zakonom o prekrških (ZP-1-NUPB18) izreči inšpektor za delo. V posebej utemeljenih razlogih ima sicer tudi možnost, da izreče le opomin, v zelo hudih kršitvah s področja varnosti in zdravja pri delu in delovnih razmerij pa ima po drugi strani vso pristojnost, da izreče do trikrat višjo globo od tiste, predvidene z zakonom (ZP-1-NUPB18, 17. čl.). Zakonodajalec je s tem določilom želel omogočiti učinkovito izvajanje svojih nalog in primerno kaznovanje predvsem tistih delodajalcev, ki huje in večkrat kršijo pravice delavcev (Krašovec 2013, 959).

Ne glede na to, da mora v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih delodajalec Inšpektoratu za delo najaviti vsako delo, ki se bo opravljal od doma, ne glede na obseg doma opravljenega dela (ZDR-1, 68. čl.), to samo po sebi še ne pomeni obiska oziroma pregleda s strani inšpektorja. Tak nadzor dela na domu bi bil možen le s sodno odločbo. Predvidevamo, da bi kazni delodajalca lahko doletela v primerih, ko ta ne zna ali ne more zagotoviti dokazov, da je naredil vse potrebno za varnost pri delu, vključno s promocijo zdravja pri delu na domu in svojih ukrepov v zvezi z izvajanjem varnosti in zdravja pri delu ter promocije zdravja nima dokumentiranih in trajno arhiviranih. To velja tudi v primerih, ko dela na domu ni najavil inšpektoratu za delo.

Obveznosti in dolžnosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ima tudi delavec. Dolžan je spoštovati in izvajati predpise in ukrepe v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu po delodajalčevih navodilih (ZDR-1, 35. čl.), obenem mora delodajalca oziroma osebo, zadolženo za zdravje in varnost pri delu, takoj obvestiti o pomembnih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na življenje, zdravje in varnost kogarkoli od oseb, vpletenih v delovni proces, ter tudi o vseh tistih okoliščinah, ki povzročajo ali bi lahko povzročile materialno škodo (ZDR-1, 36. čl.). V primeru, da delavec ne ravna v skladu s svojimi dolžnostmi, huje krši obveznosti iz delovnega razmerja in ga lahko doleti sankcioniranje s prenehanjem delovnega razmerja. Natančneje so pravice in dolžnosti delavcev urejene v IV. poglavju Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 50.–54. čl.).

#### 4.2.4 Promocija zdravja pri delu

Od leta 2012 dalje je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) delodajalcem na novo naložil obveznost načrtovanja in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu. Zakon promocijo zdravja na delovnem mestu opredeljuje kot »sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev« (ZVZD-1, 3. čl.). Delodajalci morajo za promocijo zdravja zagotoviti potrebna sredstva, način spremljanja njenega izvajanja in jo vključiti v Izjavo o varnosti z oceno tveganja, ki je obvezen dokument vsakega podjetja (ZVZD-1, 6., 32. čl.).

V primeru, ko delodajalec v Izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu ter zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev in tudi načina spremljanja njenega izvajanja, tvega sankcioniranje. Za tovrsten prekršek je določena denarna globa od 2.000 ter celo do 40.000 EUR (ZVZD-1, 76. čl.).

Zgolj izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu še ni dovolj za izpolnjevanje določil zakona o promociji zdravja na delovnem mestu. Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter aktivnosti s področja promocije zdravja na delovnem mestu se morajo dopolnjevati, izvajanje zakonskih obveznosti pa mora biti tudi dokumentirano in trajno arhivirano (ZVZD-1, 61. čl.).

In kaj vse pravzaprav lahko razumemo in štejemo za promocijo zdravja pri delu? Gre za vsa prizadevanja in akcije delodajalca, ki jih v sodelovanju z vsemi svojimi zaposlenimi oziroma z vsemi osebami, vključenimi v delovni proces, izvaja z namenom izboljšati njihovo zdravje in dobro počutje na delovnem mestu. Lahko gre za promoviranje oziroma zagovorništvo zdravja, omogočanje in posredovanje informacij o zdravem načinu dela na delovnem mestu, pa tudi o zdravem načinu življenja na sploh ipd. Agencija EU-OSHA<sup>30</sup> priporoča kombiniranje ukrepov in aktivnosti promocije zdravja pri delu iz vseh spodaj naštetih področij (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2010), usmerjenih v:

1. izboljšanje organizacije dela (uvedba gibljivega delovnega časa, možnost in prilagoditev delovnih mest tako, da v dogovorjenih primerih omogočajo delo na domu

---

<sup>30</sup> Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (Agencija EU-OSHA) je agencija Evropske unije za obveščanje o varnosti in zdravju pri delu.

- oziroma delo na daljavo, zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje kot npr. izmenjavanje zaposlenih pri podobnih delih, širitvijo profila delovnih mest ...);
2. izboljšanje delovnega okolja (spodbujanje podpore med sodelavci, sodelovanja zaposlenih v procesu izboljševanja delovnega okolja, ponudbo zdrave hrane v menzi ...);
  3. spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih aktivnosti (npr. programov telesne vadbe ...);
  4. spodbujanje osebnostnega razvoja (ponudba tečajev za pridobitev tehnik obvladovanja z delom povezanega stresa, pomoč zaposlenim pri pridobivanju normalne/zdrave telesne teže, opuščanju kajenja ...).

Ne glede na to, da delodajalci svojim zaposlenim že omogočajo delo na domu v kakršni koli obliki – torej kot delo na domu v izrednih osebnih okoliščinah zaposlenih, kot občasno/izmenično delo na domu ali pa lahko zaposleni delo pretežno opravljajo na domu – to še ne pomeni, da bo ukrep dejansko lahko obravnavan (tudi s strani Inšpektorata) kot promocija na delovnem mestu v smislu izboljšanja (prostorsko-časovne) organizacije dela. To mora biti predhodno ustrezno opredeljeno v aktih delodajalca in/oziroma Izjavi o varnosti in zdravju pri delu, kjer se pri oceni tveganj delovnih mest ukrep ustrezno umesti kot tak, ki lahko pripomore k zdravju zaposlenih oziroma nanj deluje varovalno (kot npr. zmanjševanje stresa zaradi lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih). Poleg tega je nujno potrebno še pred ukrepom in dejanskim delom na domu zaposlenih prav tako oceniti tveganja za zdravje in varnost pri delu na domu in poskrbeti, da bo zaposleni pred izvajanjem dela na domu prejel tudi delodajalčeva navodila (najbolje pisna) glede tega.

Promocija zdravja mora smiselno temeljiti na oceni tveganja na delovnem mestu. Tako ocena tveganja kot promocija zdravja je obvezna za vsa podjetja in samostojne podjetnike, tudi tiste, ki sicer ne zaposlujejo drugih delavcev, biti pa mora tudi zapisana v Izjavi o varnosti z oceno tveganja. Skupaj z vsemi zaposlenimi je potrebno tveganja oceniti ter pripraviti ukrepe promocije zdravja tudi ko gre za opravljane dela na domu.

Za mala, še bolj pa mikro podjetja, ta nova obveznost glede promocije zdravja predstavlja kar veliko administrativno breme, saj pogosto nimajo ne časovnih ne drugih kapacitet, da bi toliko svojega časa in/ali časa svojih zaposlenih, vključno z dodatnimi sredstvi, namenjala urejanju področja promocije zdravja pri delu. Zato smo v okviru projekta Promocija zdravja

in delo na domu (GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti 2013–2015) pripravili nabor priporočil, usmeritev, nasvetov, kako promocijo zdravja speljati v podjetjih iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, kjer prevladujejo prav mikro in mala podjetja z delovnimi mesti z nizkim tveganjem za zdravje in varnost (med katere sodi tudi delo z računalnikom). Ti delodajalci se lahko tega področja lotijo brez zunanje pomoči in zunanjih strokovnjakov. Prav tako promocija zdravja ni nujno povezana z dodatnimi stroški – v ta namen lahko delodajalci izkoristijo dogodke, delavnice, informacije ipd. na temo promocije zdravja, ki jih različni organizatorji na trgu ponujajo brezplačno.

Nekaj priporočil, kako se tega področja lotiti po posameznih korakih oziroma smiselnem vrstnem redu, smo zbrali v brošuri *Bodimo občveščeni* (GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti 2015, 17):

1. V primeru, da gre za podjetje z več zaposlenimi, je smiselno določiti posameznika (ali skupino/tim), ki bo skrbel za promocijo zdravja pri delu.
2. Priprava analize zdravstvenega stanja ter pogojev delovnega okolja, določitev ciljev in potreb v zvezi s področjem varovanja in zdravja v podjetju z oceno tveganja za varnost in zdravje na delovnem mestu.
3. Oblikovanje ukrepov in priprava letnega načrta promocije zdravja – ukrepov, dejanj, akcij za promocijo zdravja in izboljšanje stanja, ki mora temeljiti na oceni tveganja.
4. Izvajanje zastavljenega programa promocije zdravja pri delu.
5. Vsaj enkrat letno je potrebno ovrednotiti rezultate izvajanih ukrepov na področju promocije zdravja iz zastavljenega načrta, lahko s pomočjo anket o zadovoljstvu, individualnimi ali skupinskimi razgovori z zaposlenimi, s primerjavo bolniških odsotnosti glede na preteklo leto ipd.
6. Dokumentiranje, kar pomeni vodenje evidenc in trajno arhiviranje izvajanih ukrepov v vseh fazah. Dokumentacija mora vsebovati Izjavo o varnosti z oceno tveganja, načrt promocije zdravja pri delu ter pisna dokazila o izvajanju načrta. Ta dokumentacija služi kot osnovno dokazilo vodstvu podjetja v vseh uradnih postopkih (inšpekcijski pregledi, primeri tožb ...).



V primeru, ko gre za samozaposleno osebo<sup>31</sup>, nosi le-ta sama odgovornost za svojo varnost in zdravje v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu in drugimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu, pa tudi za varnost in zdravje drugih oseb, na katere vplivajo njena dejanja ali opustitve. Inšpekciji dela mora prijaviti nezgodo pri delu, zaradi katere je nezmožna za delo več kot tri delovne dni, ugotovljeno poklicno bolezen in nevarni pojav.

Samozaposlena oseba z minimalnimi tveganji pri delu (npr. prevajalec, grafični oblikovalec ipd.), ima v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu naslednje obveznosti:

- za varno uporabo sredstev za delo – varno delo s slikovnim zaslonom,
- prijava nezgode pri delu na Inšpektorat RS za delo (IRSD),
- upoštevanja določil varstva pred požarom.

Tudi samozaposlena oseba mora oceniti tveganje pri delu in v zvezi z delom. Če obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, mora le te navesti v pisni izjavi o varnosti z oceno tveganja ter določiti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.

Z vidika promocije zdravja je uvedba možnosti opravljanja dela na domu za zaposlene že ukrep delodajalca na področju izboljšanja organizacije dela, ki prinaša pomembne pozitivne učinke, kot so (GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti 2015, 7, 14):

- povečanje motivacije zaposlenih in izboljšanje delovnega ozračja,
- večja fleksibilnost zaposlenih in njihova pripravljenost za sodelovanje,
- povečana dodana vrednost z večjo kakovostjo izdelkov in storitev, zaradi česar v različnih raziskavah ugotavljajo, da se vložena sredstva v promocijo zdravja povrnejo od 2,5 do 4,8 krat,
- povečata se storilnost in inovativnost zaposlenih,
- dolgoročno znižanje bolniškega staleža,
- boljša javna podoba podjetja.

Vendar se mora delodajalec zavedati, da gre v primeru ukrepa dela na domu kot ukrepa promocije zdravja za zahteven ukrep, saj po drugi strani zahteva prilagoditev aktov podjetja ter uskladitev pogodb o zaposlitvi za tiste delavce, za katere se bo ukrep izvajal. Polega tega

---

<sup>31</sup> Samozaposlena oseba je oseba, ki opravlja pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposluje drugih delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb (ZVZD-1, 55. čl.).

mora tudi za delo na domu postopati v skladu z zgornjimi priporočili – torej oceniti tveganja dela na domu ter izvajati promocijo zdravja. Vendar pa glede na to, da delodajalec nima nadzora nad organizacijo dela in delovnega prostora v domačem okolju zaposlenega, lahko promocijo zdravja izvaja le z osveščanjem o zdravju prijaznih in varovalnih oblikah/načinih/tehnikah dela. Glavni namen promocije zdravja je zmanjšati tveganje za poškodbe in poklicna obolenja v zvezi z delom na čim manjšo oziroma sprejemljivo mejo.

#### **4.2.5 Varovanje delavčeve zasebnosti pri delu na domu**

Delodajalec mora varovati, spoštovati in ščititi delavčevo osebnost in zasebnost (ZDR-1 2013, 46. čl.). Varovanje delavčeve zasebnosti je zagotovljeno tudi z Ustavo Republike Slovenije (35. čl.), ki varovanje zasebnosti uvršča med temeljne človekove pravice. Pravica do zasebnosti je varovana še s kazenskimi, civilno pravnimi ter tudi z mednarodnimi normami (Krašovec 2013, 201).

V povezavi z delom na domu mora delodajalec poleg zgoraj omenjene zasebnosti delavca spoštovati tudi v Ustavi Republike Slovenije zagotovljeno varovanje nedotakljivosti stanovanja (36. čl.). Delodajalec, inšpektor za delo ali morda kak drug preiskovalec, ki bi ga najel delodajalec, brez odločbe sodišča proti volji stanovalca nima vstopa v njegovo stanovanje ali ga preiskovati. Pri tem se postavlja vprašanje, ali mora delodajalec, ki bi želel preveriti delovno mesto na domu ali nadzorovati delo, pred vstopom v stanovanje pridobiti dovoljenje tudi ostalih stanovalcev (npr. partnerja, sostanovalcev ...).

Zaposleni ima torej pravico do varovanja svoje zasebnosti, tako na delovnem mestu v prostorih delodajalca, in še toliko bolj v primeru, ko delo opravlja na svojem domu. Ne glede na to, da predstavlja nadzor nad delom eden od obveznih elementov pogodbe o zaposlitvi, tudi pogodbe o zaposlitvi na delu na domu, gre pri slednji lahko le za omejen nadzor nad delom in delovnim časom delavca.

Pri tem vprašanju bi se lahko opirali tudi na odločitve sodišč v zvezi s posebnimi poklici, ki se zaradi svoje narave dela ne izvajajo v prostorih delodajalca, kot so npr. prevozniki, občinski redarji, raznašalci pošte in časopisa. Tudi v teh primerih delodajalec nima oziroma ne sme imeti neposrednega nadzora nad izvajanjem dela in delovnim časom in morebitnim gibanjem svojih zaposlenih s pomočjo tehnologije (npr. z GPS napravami ...). Pravno mnenje

Informacijskega pooblaščenca (2010) je, da nadzor s pomočjo tehnologije zaradi racionalnejše izrabe delovnega časa ni dopusten in da je v teh primerih smotrnejše uporabiti pristop z določitvijo normiranih in pričakovanih rezultatov dela.

Pomemben je tudi vidik komunikacijske zasebnosti – torej zasebnosti pri uporabi komunikacijskih sredstev. Vprašanje je, do kolikšne meje ima delodajalec lahko nadzor nad uporabo komunikacijskih sredstev, ki jih delavcu zagotovi za opravljanje dela na domu in so v lasti delodajalca. Pravica delavca do tovrstne »komunikacijske« zasebnosti je prav tako varovana z Ustavo Republike Slovenije (37. čl.), z varstvom tajnosti pisem in drugih občil (npr. telefona, elektronske pošte in drugih oblik sporočanja preko telekomunikacijskega in spletnega omrežja). V povezavi z v Ustavi Republike Slovenije zagotovljeno pravico do varstva osebnih podatkov (38. čl.) je varovana tudi vsebina sporočil in drugi z njo povezani podatki, kot so npr. pošiljatelj, čas in trajanje opravljene komunikacije ipd., saj veljajo za osebne podatke in so varovani z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1). V skladu z mnenjem Informacijskega pooblaščenca (2015) bi bil prekomeren poseg v sicer upravičeno pričakovano zasebnost delavca npr. s preiskavo službenega računalnika ali telefon delavca brez predhodno pridobljene sodne odredbe delodajalca potencialno izpostavljen tudi odškodninski in/ali kazenski odgovornosti. Če delavec ne izpolnjuje delodajalčevih pričakovanj v zvezi z delom, je morda ustrežnejši postopek v primerjavi s posegom v delovna sredstva zaposlenega odkrita komunikacija o tem, kaj se od zaposlenega pričakuje ter jasnejša oziroma učinkovitejša opredelitev delovnih zadolžitvev, pričakovanj.

#### **4.2.6 Davčna obravnava dohodkov iz dela na domu v okviru delovnih razmerij**

Dohodki vseh delavcev, ne glede na to, ali delajo v prostorih delodajalca, na domu ali morda doma delajo le za omejen obseg delovnih ur, se z davčnega vidika obravnavajo enako. Dohodki so obdavčeni skladno z Zakonom o dohodnini. Po omenjeni zakonodaji dohodek iz zaposlitve predstavlja vsako izplačilo ali boniteto, povezano z zaposlitvijo, ne glede na to, ali gre za delovno razmerje ali drugo pogodbeno razmerje (npr. na podlagi podjemne ali avtorske pogodbe) (ZDoh-2, 36. čl.). Dohodki, ki izhajajo iz delavčevega delovnega razmerja, so med drugim (ZDoh-2, 37. čl.):

- plača in vsako drugo plačilo za opravljeno delo,
- regres za letni dopust,
- povračila stroškov v zvezi z delom,

- boniteta,
- nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo in drugo.

Kljub navedbi v zadnji alineji se v davčno osnovo pod pogoji in do višin, ki jih določi vlada, ne všttevajo naslednji dohodki iz delovnega razmerja, ki jih je delodajalec delavcu dolžan povrniti (seveda če mu le ti nastanejo) po 130. členu ZDR-1:

- povračila stroškov v zvezi z delom (npr. strošek za prehrano med delom),
- stroški prevoza na delo in z dela,
- terenski dodatek,

ter v skladu z davčno zakonodajo (ZDoh-2, 39. čl.) tudi

- računalniška in telekomunikacijska oprema, ki jo delavcu za opravljanje dela zagotovi delodajalec.

Če delavcu, ker dela izključno doma, stroški prevoza na delo in z dela ne nastanejo, potem ni upravičen do njihovega povračila. V primeru, ko delavec dela deloma v prostorih delodajalca in deloma doma, je upravičen do povračila le za tiste dni, ko dela v delodajalčevih prostorih. Določeni stroški prevoza na delo delavcu lahko nastanejo tudi v primeru, ko dela v prostorih po lastni izbiri (kar v skladu z delovnopravno zakonodajo prav tako šteje kot delo na domu), vendar izven prostora delodajalca. Zato morata to delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu tudi doreči. V vsakem primeru je upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, tako kot delavec, ki dela v prostorih delodajalca.

V skladu z delovnopravno zakonodajo je delavec, ki dela na domu, upravičen tudi do nadomestila za uporabo svojih lastnih sredstev (ZDR-1, 70. čl.), kot so npr. stroški za elektriko, telefon, internet, računalnik, opremo delovnega prostora/mesta na domu ipd. (razen osebnih vozil). Omenjeno nadomestilo se v skladu z davčno zakonodajo ne všteta v davčno osnovo, vendar pod naslednjimi pogoji (ZDoh-2, 44. čl.; Finančna uprava Republike Slovenije 2015b, 11):

- V posebnih predpisih, kolektivnih pogodbah ali v delodajalčevem aktu mora biti opredeljeno, da gre za značilna, nujna in običajna delovna sredstva.
- Nadomestilo mora biti določeno na podlagi izračuna realnih stroškov in mora predstavljati razumen in utemeljen znesek.

- Višina nadomestila ne sme presegati pet odstotkov delavčeve mesečne plače, vendar ne več kot pet odstotkov povprečne slovenske mesečne plače glede na zadnji podatek Statističnega urada Republike Slovenije. Presežena razlika se všteva v davčno osnovo dohodka delojemalca.
- V kolikor je iz pogodbe o delu na domu razvidno, da lastna sredstva za delo zagotavlja delavec in je zato tudi upravičen do nadomestila za uporabo teh sredstev, lahko te dejanske stroške na podlagi dokazil uveljavlja v ugovoru zoper informativni izračun dohodnine (Finančna uprava RS 2015b).

Vendar je v praksi morda bolj smiselno, da delovna sredstva v primeru dela na domu zagotovi delodajalec, še posebej, ker uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme, če jo delavcu zagotovi delodajalec (ZDoh-2, 39. čl.) ni obravnavana kot boniteta. Sicer se v delavčevo boniteto ne šteje tudi, če delodajalec delavcu plačuje internetne storitve in storitve (mobilne) telefonije kljub temu, da delavec uporablja svoj računalnik, telefon ipd. (Finančna uprava RS 2015a, 9).

Vsekakor je pomembno, da delavec in delodajalec čim bolj realno ocenita dejanske stroške ter se v izogib morebitnim birokratskim postopkom (npr. ugovor na informativni izračun dohodnine) natančno/konkretno dogovorita, kdo bo kril določene stroške in zagotavljal potrebna dokazila za uporabo posameznih delovnih sredstev.

Glede na to, da je delo na domu lahko tudi ukrep, zapisan v načrtu promocije zdravja, ki prispeva h kvalitetnejšemu delovnemu mestu z manj stresa predvsem zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev, morda ni odveč pojasniti obravnavo plačil delodajalca z vidika bonitete delojemalca in davčnega priznavanja odhodkov. V kolikor bi imel delavec zaradi uporabe dela na domu kot ukrepa iz načrta promocije zdravja kakršno koli ugodnost, pa je ta:

- manjše vrednoti,
- zagotovljena pod enakimi pogoji tudi drugim delavcem in
- se zaradi manjše davčne osnove in posledično težavnosti njenega vrednotenja,

se le-ta ne obdavčujejo. Ugodnosti in plačila, ki dokazano izhajajo iz izvajanja ukrepov promocije zdravja, se »ne štejejo za boniteto, če gre za ugodnosti manjših vrednosti in jih delodajalec zagotavlja vsem delavcem pod enakimi pogoji, ali če jih delodajalec delojemalcu

ne zagotavlja redno ali pogosto in hkrati vrednost vseh bonitet v posameznem mesecu ne presega 13 evrov« (Finančna uprava RS, 2015a, 7).

Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 144. čl.) v celoti všteta v osnovo za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne glede na to, ali gre za denarno povračilo stroška, povračilo v bonih ali naravi. Pri tem se nam upravičeno zastavlja vprašanje o smiselnosti vštevanja tovrstnih povračil v osnovo, saj gre dejansko za opremo delovnega mesta z nujnimi delovnimi pripomočki, ki jih ima delodajalec tudi pri opremi delovnega mesta v svojih prostorih, pa se tak strošek v slednjem primeru ne všteta. Na Združenju delodajalcev Slovenije (Skorupan 2015, 45) opozarjajo še na nepravilnost take obravnave stroškov za določanje prispevkov za socialno varnost, saj so glede na opremo delovnih mest na domu glede na različne dejavnosti lahko velike razlike pri določanju višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev za delo na domu. V primerjavi z administrativno računalniškim delom na domu so stroški takega dela neprimerljivo nižji kot v primeru, ko delavec na domu izdeluje kovinske izdelke in za opravljanje dela potrebuje posebne stroje, večji prostor, varovalno in drugo opremo.

#### **4.2.7 Mali delodajalci**

Za manjše delodajalce, torej tiste z deset ali manj zaposlenimi<sup>32</sup> (ZDR-1, 5. čl.), Zakon o delovnih razmerjih dopušča nekoliko drugačno ureditev posameznih delovnopравnih vprašanj oziroma zanje predpisuje nekoliko manjše obveznosti v primerjavi z ostalimi poslovnimi subjekti. Takšna ureditev se zdi smiselna, saj manjšim podjetjem omogoča večjo fleksibilnost, prilagodljivost, ko gre za odziv na hitre spremembe na trgu, prožnejše urejanje delovnih razmerij, večjo možnost preživetja, oziroma na splošno za lažje prilagajanje na razmere v gospodarstvu.

Ker bi nekatere obveznosti, določene v Zakonu o delovnih razmerjih, za male delodajalce predstavljale preveliko upravno, finančno in administrativno breme, delovnopравna zakonodaja zanje fleksibilneje/bolj ohlapno ureja določene obveznosti in sicer:

---

<sup>32</sup> Samostojni podjetnik kot samozaposlena (fizična) oseba ni oseba v delovnem razmerju, zato sam ne šteje v to kvoto zaposlenih – štejejo le pri njem zaposleni delavci (Krašovec 2013, 32).

- jim ni potrebno sprejeti akta o sistemizaciji, s katerim označi organizacijo dela oziroma pogoje za opravljanje dela in vrsto dela na posameznem delovnem mestu (ZDR-1, 22. čl.; Krašovec 2013, 61);
- lahko delavcu pisno odredi drugo primerno delo po ohlapnejših, manj strogih merilih<sup>33</sup> (ZDR-1, 33. čl.);
- lahko sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi v drugih primerih, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 54. čl.), v kolikor je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti tako določeno.

Manjšemu delodajalcu tako pri implementaciji ukrepa delo na domu ni potrebo sprejeti internega akta o sistemizaciji z opisi delovnih mest, kjer bi posebej navajal, na katerem delovnem mestu in za katero vrsto dela bi se delo lahko opravljal od doma. Še vedno pa mora še pred izvajanjem o svoji nameri obvestiti inšpektorat in z delavcem skleniti ustrezno pogodbo o zaposlitvi, v kateri bosta dogovorila vse potrebno tudi za opravljanje dela na domu – kako bo razporejen delovni čas, kdaj mora biti delavec dosegljiv delodajalcu, kdo bo zagotavljal sredstva za delo, kakšni so pričakovani rezultati dela ipd. V pogodbi o zaposlitvi za delo na domu lahko sicer določita, da je odločitev glede razporejanja delovnega časa v celoti v domeni delavca (Skorupan 2015, 44), vendar menimo, da je v izogib zapletom vseeno smiselno določiti vsaj podrobnosti glede tega, kdaj bo delavec delodajalcu na voljo npr. za poročanje ali oddajo dogovorjenega dela ipd.

#### **4.2.8 Ekonomsko odvisna oseba**

Po novem delovnopravna zakonodaja uveljavlja institut ekonomsko odvisne osebe z namenom, da bi na trg delovne sile (po)vrnila vsaj nekaj več varnosti, ki so jo vanj vnesle težnje delodajalcev po vse večji fleksibilnosti zaposlovanja zaradi pritiskov po bolj konkurenčnem, hitrejšem prilagajanju razmeram na trgu, med drugim tudi zaradi obdobja gospodarske krize. Zakon ekonomsko odvisno osebo opredeljuje kot samozaposleno osebo, ki za naročnika na podlagi pogodbe civilnega prava (podjemne, avtorske pogodbe ...) opravlja delo z vsemi izpolnjenimi elementi delovnega razmerja – torej osebno, proti plačilu, samostojno, dlje časa ipd. Taka oseba je ekonomsko odvisna, v kolikor najmanj osemdeset

---

<sup>33</sup> V primerjavi z ostalimi delodajalci lahko manjši delodajalec delavcu iz v zakonu določenih razlogov, kot so začasno povečan obseg del na drugem delovnem mestu, zmanjšan obseg del na delovnem mestu ali nadomeščanje začasno odsotnega delavca, delavcu pisno odredi drugo delo, za katerega se zahteva do največ ena raven nižja izobrazba od določene v pogodbi o zaposlitvi (Štelcer 2014, 182).

odstotkov letnih prihodkov pridobi od istega naročnika (ZDR-1, 213. čl.). V kolikor delodajalca oziroma naročnika po preteku koledarskega ali poslovnega leta obvesti o pogojih, pod katerimi dela, ima zagotovljeno omejeno delovnopravno varstvo vsaj glede prepovedi diskriminacije, minimalnih odpovednih rokov, odpovedi pogodbe zaradi neutemeljenih odpovednih razlogov, do plačila davkov in prispevkov ter primerljivega plačila za delo, ki naročnika zavezuje na podlagi drugih aktov, kolektivnih pogodb ipd. (ZDR-1, 214. čl.).

Strokovna praksa tako določa, da je pravnoformalna ureditev ekonomsko odvisnega pogodbenega razmerja nezakonita, če fizična oseba za delodajalca opravlja delo v statusu samostojnega podjetnika posameznika (ne zaposluje drugih delavcev), vendar to delo opravlja kontinuirano po pogodbi le za eno podjetje, v delovnih prostorih podjetja, v delovnem času, ki velja za druge zaposlene, 8 ur dnevno, z opremo in delovnimi sredstvi podjetja in za to ne plačuje najemnine, delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca, če delodajalec prevzema finančna in druga tveganja ter odgovornosti v zvezi z opravljanjem dela ali storitev ipd. Delodajalec ima do teh delavcev enake obveznosti in dolžnosti, kot do svojih redno zaposlenih. Opisano je sporno tudi z vidika delovnopravnih razmerij. Če torej v razmerju med fizično osebo in delodajalcem dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, se šteje, da gre za delovno razmerje – bistvene so dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje izvaja v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank. (Rangus in Mihailova Brojan 2015, 282–285).

V zadnjem času opazamo vse večji pojav ekonomsko odvisnih oseb, še posebej v določenih segmentih trga delovne sile (prevajalci, tržniki, anketarji, prodajniki, novinarji ...), ki so v tako pogodbeno razmerje potisnjeni zaradi nižanja stroškov poslovanja. Gre za odziv podjetij iz nekaterih segmentov gospodarstva, kot med drugim prevajalstvo, poslovno svetovanje ipd., ki so se na ta način odzvala zahteve in pritiske trga (tudi javnega sektorja kot naročnika njihovih storitev po edinem merilu najnižja cena) po nevzdržnem nižanju cen, ki jim ne omogočajo stabilno poslovanje. Konkurenčno prednost na trgu dosega s pogodbenimi delavci, do katerih nimajo obveznosti iz naslova bolniških odsotnosti, dopustov, zagotavljanja varnih delovnih pogojev ipd., po drugi strani pa od njih pogosto zahtevajo ekskluzivnost nudenja storitev in zavezanost k lojalnosti.

Veljavna delovno pravna zakonodaja ne glede na obliko vzpostavljenega razmerja med naročnikom in izvajalcem določenega dela, v primeru obstoja elementov delovnega razmerja,



vzpostavlja domnevo, da le-to dejansko obstaja, tudi ko gre za samostojnega novinarja, vpisanega v razvid samostojnih novinarjev (Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 321/2009 po Krašovec 2013, 949).

Pogosto ekonomsko odvisne osebe za naročnika delajo (tudi) od doma, zaradi česar je presoja, ali pogodbeno razmerje izpolnjuje elemente delovnega razmerja, težja. Sodne prakse v tem trenutku še ni.

#### **4.2.9 Posebno varovane skupine**

Delo na domu je prepoznano tudi kot zelo primerna oblika dela, ko gre za zagotavljanje enakih možnosti osebam, ki zaradi invalidnosti težje ohranjajo svoje zaposlitve oziroma jim je vstop na trg delovne sile še posebej otežen. Tako Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) v svojem 37. členu, podobno kot Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), določa, da se posebnosti dela na domu oziroma na daljavo s tako osebo dogovorijo s pogodbo o zaposlitvi. Tudi v tem primeru mora delodajalec upoštevati predpise s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in oceniti morebitna tveganja, ki bi jih invalidna oseba pri opravljanju dela na domu morda imela.

Opravljanje dela na domu je lahko tudi zaščitena zaposlitev oziroma zaščiteno delovno mesto (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), 41. čl.), ki ga delodajalec opredeli v sistemizaciji delovnih mest. V kolikor takega akta nima (npr. malim delodajalcem po ZDR-1 ni potrebno sprejeti takega notranjega predpisa), lahko delo na domu kot zaščitno zaposlitev opredeli v Izjavi o varnosti pri delu, ki je obvezna za vse delodajalce. V skladu z omenjenim zakonom (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), 88. čl.), mora delodajalec posredovati invalidskemu skladu<sup>34</sup> podatke o številu zaposlenih invalidov, »z ločenim prikazom števila sklenjenih pogodb o opravljanju dela na domu, dela na daljavo in dela na posebej primernih delovnih mestih za invalide«.

---

<sup>34</sup> Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije.

## 5 POJAVNOST DELA NA DOMU V PRAKSI

Pojavnost dejanskega dela na domu v okviru rednih delovnih razmerij je težko oceniti. Eden od razlogov je pomanjkanje obstoječih raziskav na tem področju (tovrstno delo ni posebej evidentirano), drugi pa spreminjanje pojmovanja dela na domu in dela na daljavo zaradi širjenja možnosti, ki jih prinaša hiter razvoj na področju IKT. Skladno s tem se spreminja tudi naše splošno pojmovanje in odnos do posamezne oblike dela. Če smo pred časom delo na domu/daljavo razumeli kot statusni simbol, torej obliko dela, značilno predvsem za vrhnji in srednji menedžment ter podjetnike, danes temu ni več tako. Za realno oceno nujno potrebujemo natančno opredelitev proučevanih oblik dela, saj gre lahko pri primerjavi starejših podatkov za obliko dela, ki do določene mere pomeni »boniteto« in je rezervirana za določene skupine zaposlenih (npr. nadarjene, iskane strokovnjake ...), danes pa v želji po vse večji storilnosti in fleksibilizaciji delovne sile lahko vodi celo v prekarnost ipd.

Ocene, koliko zaposlenih se dejansko sreča oziroma delo opravlja včasih, občasno ali redno od doma, se lahko lotimo na najmanj dva načina. Prvi je, da nam podatke o obstoječem delu na domu posredujejo podjetja in organizacije (npr. kadrovske strokovnjake v organizacijah, direktorji ...) – Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov za Slovenijo (Cranet), raziskave s področja informacijske družbe (Eurostat 2016; SURS 2016) (glej poglavje 2.2), uradne evidence, ki jih vodi npr. Inšpektorat za delo Republike Slovenije. Po drugi strani se lahko v določeni meri opremo tudi na raziskave, ki pri posameznikih in zaposlenih preverjajo, ali delo opravljajo tudi na domu in v kolikšnem obsegu – Eurostat raziskava o trgu delovne sile idr. Predstavili bomo še mednarodno raziskavo iz leta 2006, ki je preučevala podjetja, ki zaposlenim redno in vsaj deloma omogočajo, da delo s pomočjo informacijske tehnologije opravijo od doma (Eurostat 2016).

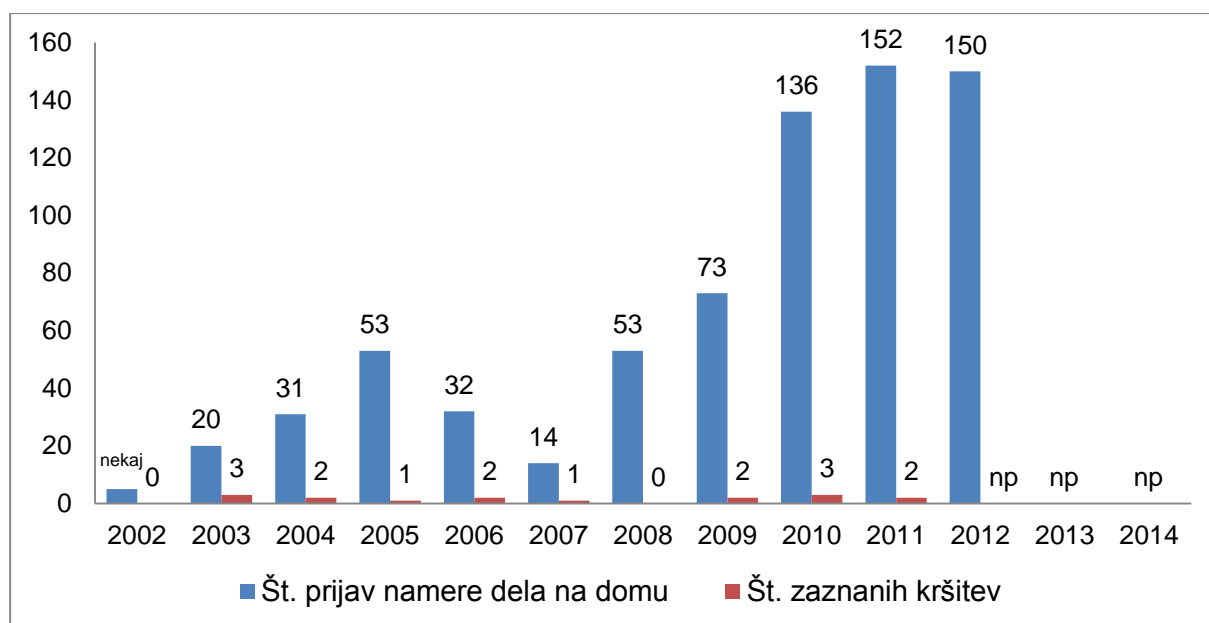
Ker je delo na domu dopuščeno in urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), s katerim je od leta 2002 za delodajalca predpisana obveza, da o nameravani organizaciji dela na domu obvesti Inšpektorat za delo, nas presenetni podatek, da je prijavljenih namer za opravljanje dela na domu pravzaprav zelo malo. V Poročilu o delu za leto 2002 Inšpektorata za delo je bilo v tem letu le nekaj prijav<sup>35</sup>, za leto 2003 poročajo o 20 prijavah, nekaj več jih je bilo v letih 2010 do 2012, ko so podjetja poročala o več kot 130 oziroma 150 zaposlitev za delo na domu

---

<sup>35</sup> Podatek je dejansko naveden opisno z »nekaj« in ne numerično.

(Slika 5.1). Po letu 2012 podatka o številu sklenitev pogodb za delo na domu Inšpektorat za delo ne navaja več, kar si lahko razlagamo s spremenjeno zakonodajo. Od leta 2013 kot delo na domu namreč šteje tudi delo, ki se doma ali na daljavo opravlja tudi le v delnem obsegu.

Slika 5.1: Število prijav nameravane organizacije dela na domu na Inšpektorat za delo RS v skladu z 68. členom ZDR-1 ter število zaznanih kršitev



Vir: Inšpektorat za delo Republike Slovenije (2003–2013).

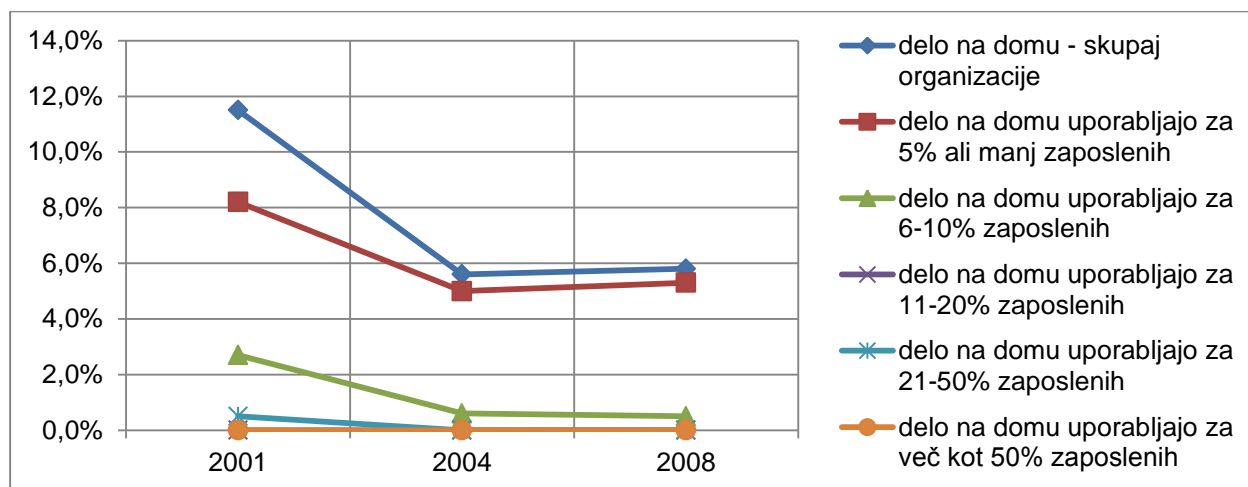
V ta krog lahko umestimo veliko večino učiteljev<sup>36</sup> v javnem izobraževalnem sistemu, ki v deležu vseh zaposlenih predstavlja 5 odstotkov zaposlenih, za katere lahko upravičeno sklepamo, da del svojih obveznosti opravijo na domu<sup>37</sup>. Zato lahko utemeljeno sklepamo, da opravljanje podobnih poklicev v gospodarskih dejavnostih oziroma na trgu (npr. ponudniki najrazličnejših izobraževanj, tečajev ipd. na trgu) poteka oziroma je organizirana na zelo podoben način, torej zaposleni del svojih obveznosti opravijo tudi od doma.

<sup>36</sup> Ob koncu šolskega leta 2013/2014 je bilo v osnovnih šolah zaposlenih 18.803 učiteljev, vodstvenih, strokovnih in drugih delavcev, vključenih v pedagoški proces, v srednjih šolah je bilo zaposlenih 7.125, na visokošolskih in višješolskih zavodih pa 10.297 (SURIS 2016), kar v deležu vseh zaposlenih predstavlja 5 odstotkov.

<sup>37</sup> V skladu z Zakonom o delovnem razmerju (ZDR-1) in Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (37. čl.) velja enaka obveznost, kot za zaposlene v gospodarstvu: delo na domu mora biti prostovoljno, pogoji in način opravljanja mora biti dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi, za delavca v času dela na domu veljajo enake pravice in dolžnosti iz dela, kot bi jih imel v času opravljanja dela pri delodajalcu, delo na domu mora biti opredeljeno v aktu o sistematizaciji, delodajalec pa ima tudi tu obveznost zagotoviti varne pogoje dela tudi pri delu doma ter povrniti nastale stroške.

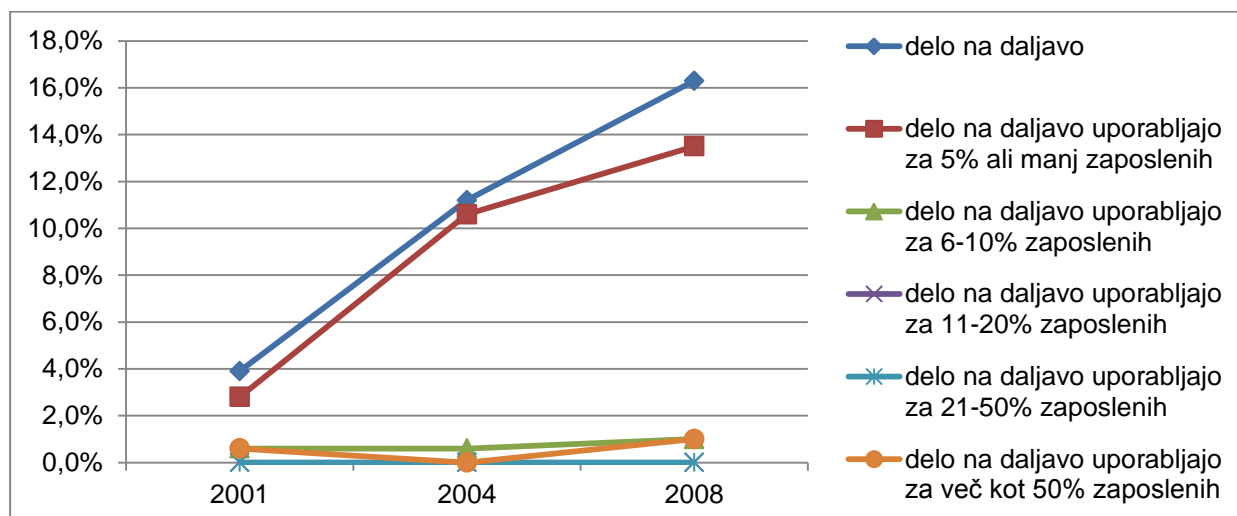
Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov za Slovenijo, ki je v letih 2001, 2004 in 2008 potekala pod okriljem Fakultete za družbene vede (Svetlik in drugi 2002; Svetlik in drugi 2006; Kohont in Ignjatović 2013) je na populaciji organizacij z 200 in več zaposlenimi iz gospodarstva in organizacijami iz javne uprave in javnih zavodov s 100 ali več zaposlenimi proučevala tudi, v kolikšni meri se podjetja poslužujejo fleksibilnih oblik zaposlovanja, med drugim tudi dela na domu in teledela oziroma dela na daljavo. V navedeni raziskavi je delo na domu opredeljeno kot delo, ki ga delavci običajno opravljajo na svojem domu, vendar nimajo stalne elektronske povezave z delovno organizacijo. Delo na daljavo (na tehnologiji temelječe delo) je za razliko od dela na domu vezano na trajno elektronsko povezavo z delovno organizacijo, vendar kraj opravljanja dela ni nujno vezan na dom. Ker se naša definicija dela na domu prekriva z obema zgoraj navedenima, smo rezultate raziskave prikazali za obe navedeni fleksibilni obliki dela. Pojavnost dela na domu in dela na daljo za proučevana leta 2001, 2004 in 2008 prikazujeta spodnji Sliki 5.2 in 5.3.

Slika 5.2: Približni delež oseb, ki v organizaciji **delajo od doma** v proučevanih letih 2001, 2004 in 2008, v odstotkih zaposlenih



Vir: Svetlik in drugi (2002); Svetlik in drugi (2006); Kohont in Ignjatović (2013).

Slika 5.3: Približni delež oseb, ki v organizaciji **delajo na daljavo** v proučevanih letih 2001, 2004 in 2008, v odstotkih zaposlenih

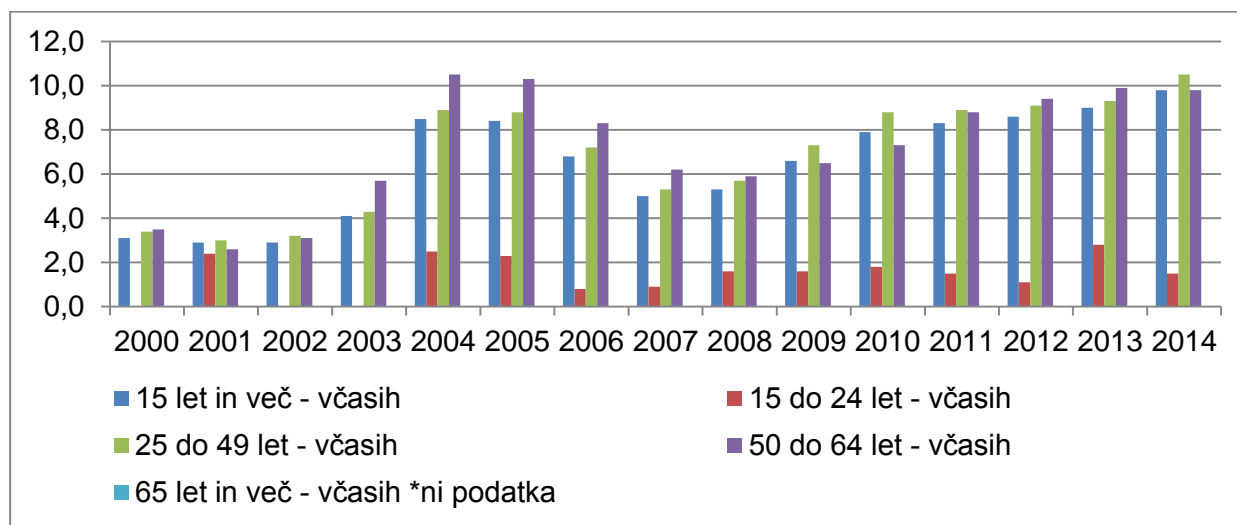


Vir: Svetlik in drugi (2002); Svetlik in drugi (2006); Kohont in Ignjatović (2013).

Že na prvi pogled opazimo, da se je uporaba dela na domu v večjih organizacijah (praviloma z več kot 200 zaposlenimi), skoraj preplopolovilo, za štirikrat pa se je povečalo delo na daljavo, za katerega je značilna e-povezava z organizacijo. To si lahko razlagamo tudi s pojmovanjem dela domu, saj je za novejši čas značilno, da lahko zaradi tehnološkega napredka še posebej na informacijskem področju (računalništvo v oblaku in vse boljše in cenovno dostopne stacionarne in mobilne internetne povezave) skorajda od koderkoli in kadarkoli, vsaj deloma dostopamo do dokumentov in elektronske pošte. Opazimo tudi, da v večjih organizacijah te fleksibilne oblike dela uporabljajo za 5 ali manj odstotkov svojih zaposlenih. Sklepamo lahko, da je takšno delo v teh organizacijah omogočeno posebnim skupinam zaposlenih, pa naj gre za prilagajanje dela invalidnim osebam, menedžerjem ali ključnim strokovnjakom v organizaciji. Ko gre za opravljanje dela od doma, so v to zajeta tudi manualna dela (npr. šivanje oblačil ali izdelovanje drugih izdelkov, morda še administrativna dela, ki ne zahtevajo stalne povezanosti s podjetjem ipd.), za katere na trgu delovne sile ni težko dobiti ustreznega kadra. Tudi za to obliko dela od doma je značilno, da jo v veliki večini organizacij omogočajo manj kot petim odstotkov svojih zaposlenih. Po vsej verjetnosti gre za posebne skupine zaposlenih, vendar v večji meri za varovane skupine (zagotavljanje ustreznega dela invalidnim osebam ipd.). Število delavcev od doma pada (Slika 5.2), zaradi česar tudi sklepamo, da gre najverjetneje za manualne delavce na domu (potreba po tej delovni sili pada), vendar opazneje narašča število delavcev na daljavo (Slika 5.3).

Za naše proučevanje so bolj primerljivi podatki iz baze Eurostat (2016), ki jo na podlagi vsakoletnih raziskav o trgu delovne sile za Slovenijo izvaja Statistični urad Republike Slovenije. Raziskava *Aktivno in neaktivno prebivalstvo* dovolj široko preučuje delo na domu. Za delavce na domu šteje vse tiste, ki doma delajo ali zaradi preobilice dela, lastnega interesa, dogovora z delodajalcem, z namenom dodatnega plačila, ne glede na to, ali so zaposleni v podjetju, organizaciji, pri obrtniku oziroma samostojnem podjetniku, kmetu ali pri osebi v svobodnem poklicu. Za nas je pomembno, da lahko iz omenjene raziskave izločimo zaposlene, ki delajo v rednem delovnem razmerju<sup>38</sup>, ne glede na velikost podjetja (Slike 5.4, 5.5, 5.6 in 5.7). Zanimivo je, da je delež zaposlenih, ki včasih delajo od doma, opazno naraslo po sprejetju nove delovnopravne zakonodaje v letu 2002 in je od leta 2004, ko je bilo le-teh največ, padalo. Trend se je ponovno obrnil v letu 2009 – v obdobju gospodarske krize je število le-teh ponovno naraščalo in v letu 2014 doseglo povprečje iz leta 2004.

Slika 5.4: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki **včasih delajo od doma**, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo

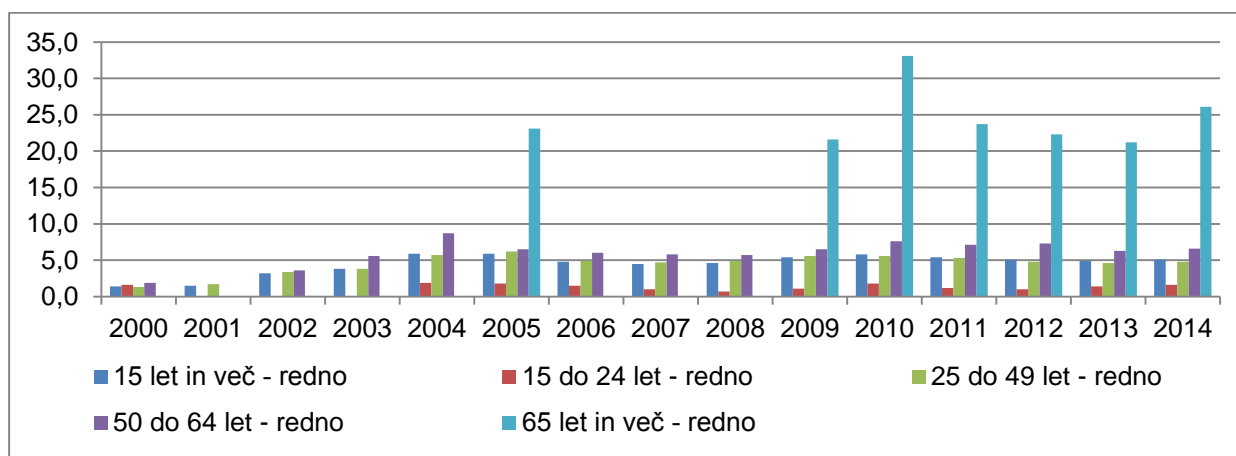


Vir: Eurostat (2016).

V obdobju krize, od leta 2009 do 2014, je redno delo na domu opravljajo največ posameznikov iz starostne skupine 65 let in več (Slika 5.5).

<sup>38</sup> Raziskava *Aktivno in neaktivno prebivalstvo* kot delavce na domu upošteva vse tiste zaposlene, ki imajo z delodajalcem sklenjen dogovor, pogodbo o zaposlitvi, na podlagi katerega so vključeni na plačilni seznam podjetja oziroma organizacije, v gospodarstvu ali v javnem sektorju (Eurostat 2016).

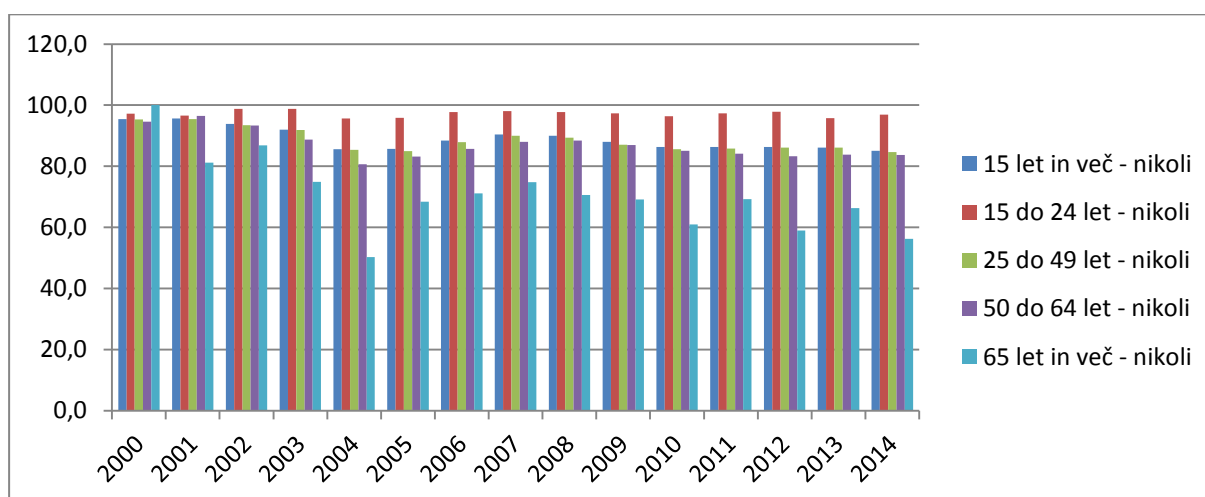
Slika 5.5: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki **redno delajo od doma**, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo



Vir: Eurostat (2016).

Zmanjšuje se tudi delež tistih, ki nikoli ne delajo od doma. Tudi pri teh je delež, če primerjamo zadnja leta, najnižji pri zaposlenih, ki sodijo v starostno skupino 65 let in več (Slika 5.6).

Slika 5.6: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki **nikoli ne delajo od doma**, glede na starostno skupino, po posameznih letih, podatki za Slovenijo

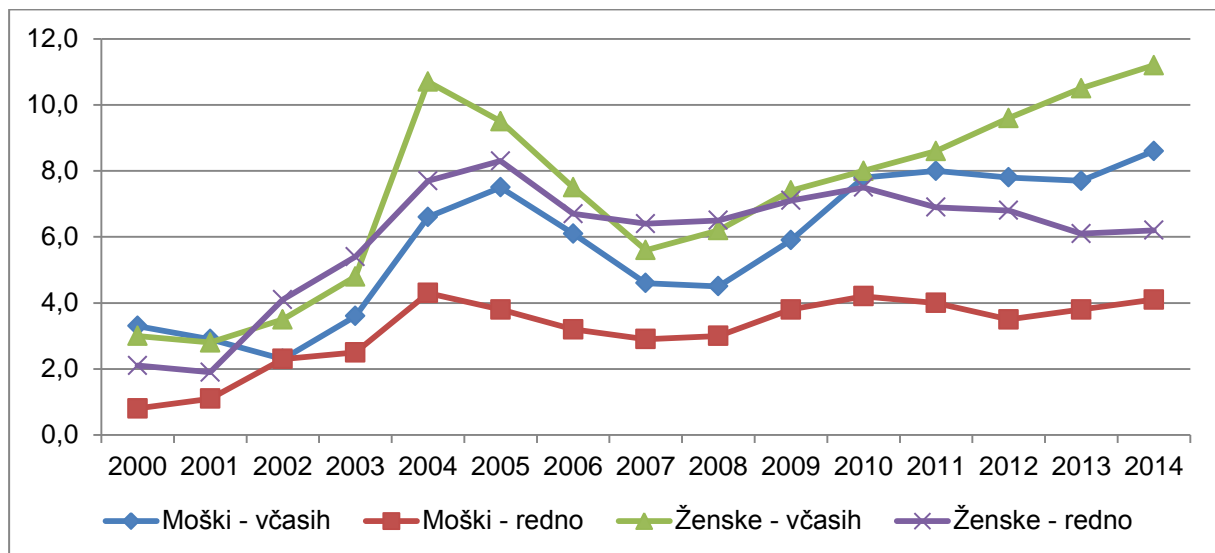


Vir: Eurostat (2016).

Zaposleni delo na domu v večji meri opravljajo občasno – rednega dela na domu je skoraj za polovico manj tako pri moških kot ženskah. V letu 2014 je delo včasih opravljajo od doma

11,2 odstotka žensk in 8,6 odstotka moških, med tem ko je redno delo od doma opravljajo 6,2 odstotka žensk in 4,1 odstotka moških (Slika 5.7).

Slika 5.7: Delež zaposlenih v okviru delovnih razmerij glede na vse zaposlene v javnem in privatnem sektorju, ki **včasih ali redno delajo od doma, glede na spol**, po posameznih letih, podatki za Slovenijo



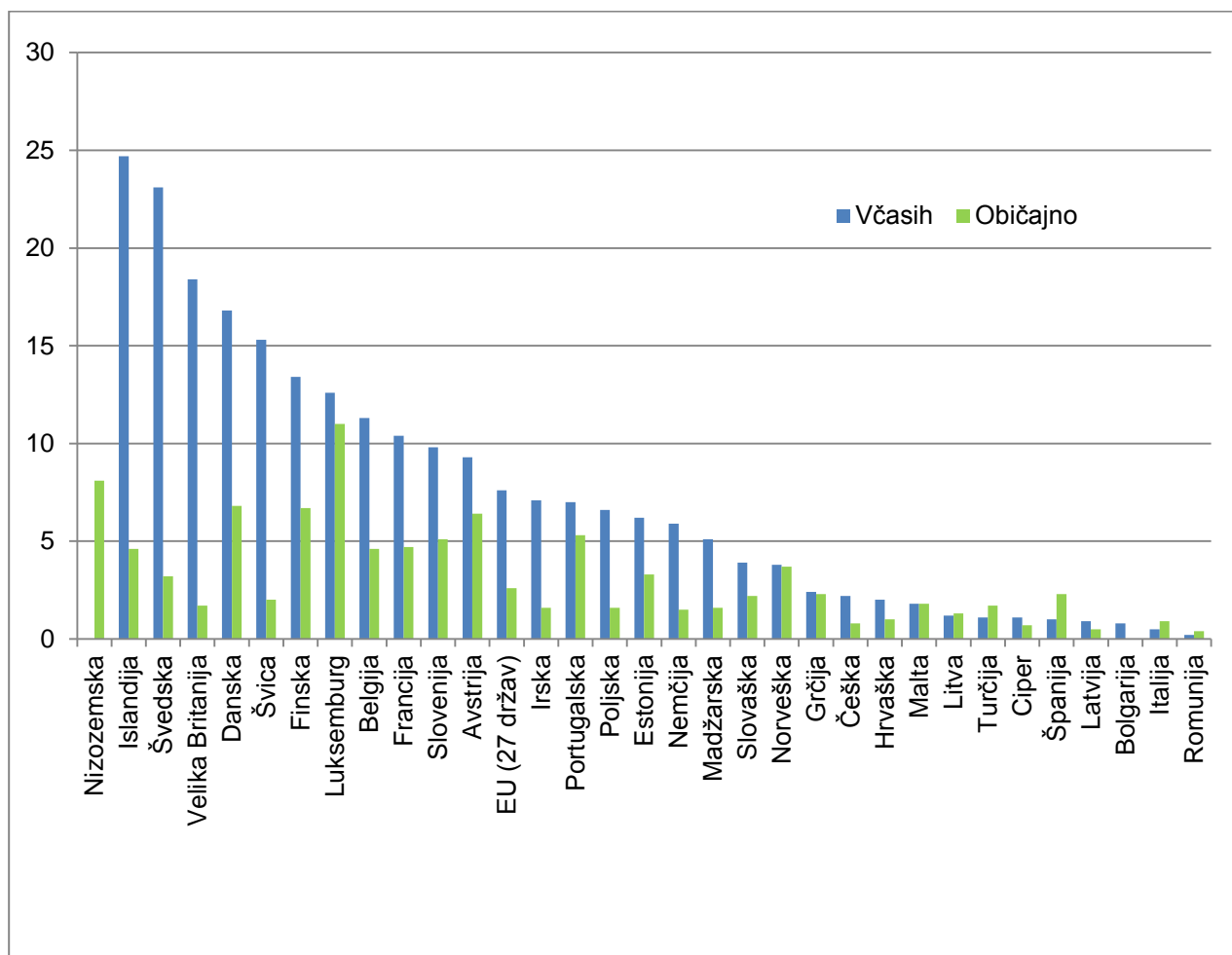
Vir: Eurostat (2016).

## 5.1 DELO NA DOMU V EVROPSKEM KONTEKSTU

Če Slovenijo primerjamo z ostalimi državami Evropske unije (Eurostat 2016) vidimo, da je Slovenija pri uporabi dela na domu kot prožne oblike zaposlovanja v letu 2014 nekoliko nad evropskim povprečjem (EU 27), tako pri delu na domu, ki ga zaposleni včasih opravljajo na domu (Slovenija 9,8 odstotka, EU 27 7,6 odstotka), kot tudi ko gre za delo na domu, ki ga zaposleni na domu opravljajo običajno (Slovenija 5,1 odstotka, EU 27 2,6 odstotka). Ko gre za običajno opravljanje dela na domu vidimo celo, da so pred Slovenijo v uporabi te oblike prožnega zaposlovanje le Avstrija (6,4 odstotka), Finska (6,7 odstotka), Danska (6,8 odstotka), Nizozemska (8,1) in Luksemburg (11 odstotkov) (glej Sliko 5.8).



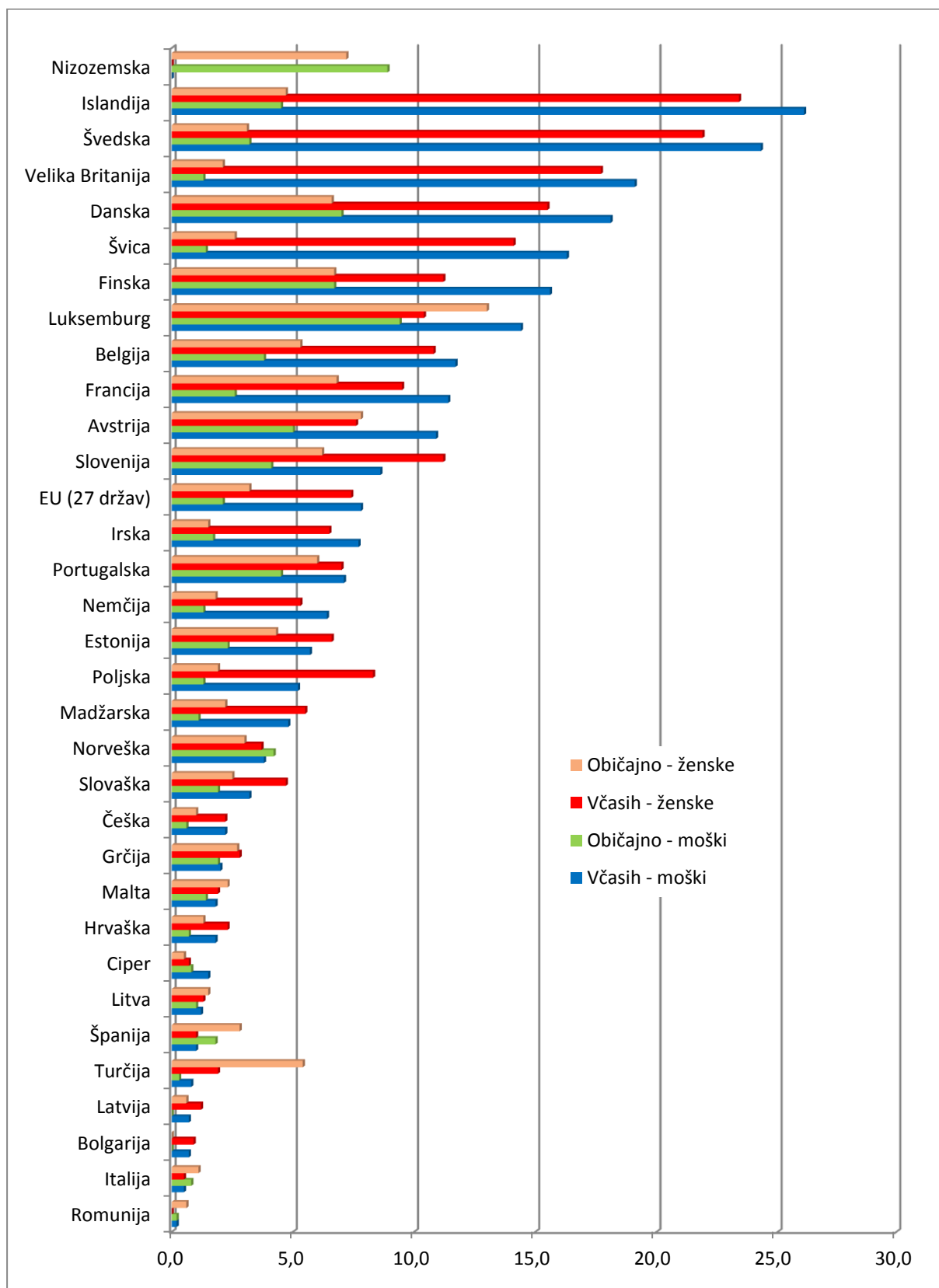
Slika 5.8: Delež zaposlenih (od 15 let in več), ki **včasih in običajno** delajo od doma, podatki za leto 2014, po posameznih državah EU



Vir: Eurostat (2016).

Tudi v drugih državah EU je opazno več občasnega dela zaposlenih na domu, so pa razlike pri opravljanju tovrstnega dela med moškimi in ženskami po posameznih državah. Na Islandiji, Švedski, V. Britaniji, Danski, Švici, Belgiji in podobno več občasnega dela na domu opravijo moški, medtem kot je na Poljskem, Estoniji, Slovaškem, Grčiji, Hrvaški, Latviji slika ravno obratna in več dela opravijo od doma ženske, čeprav je v teh državah delež doma opravljenega dela precej manjši od povprečja EU.

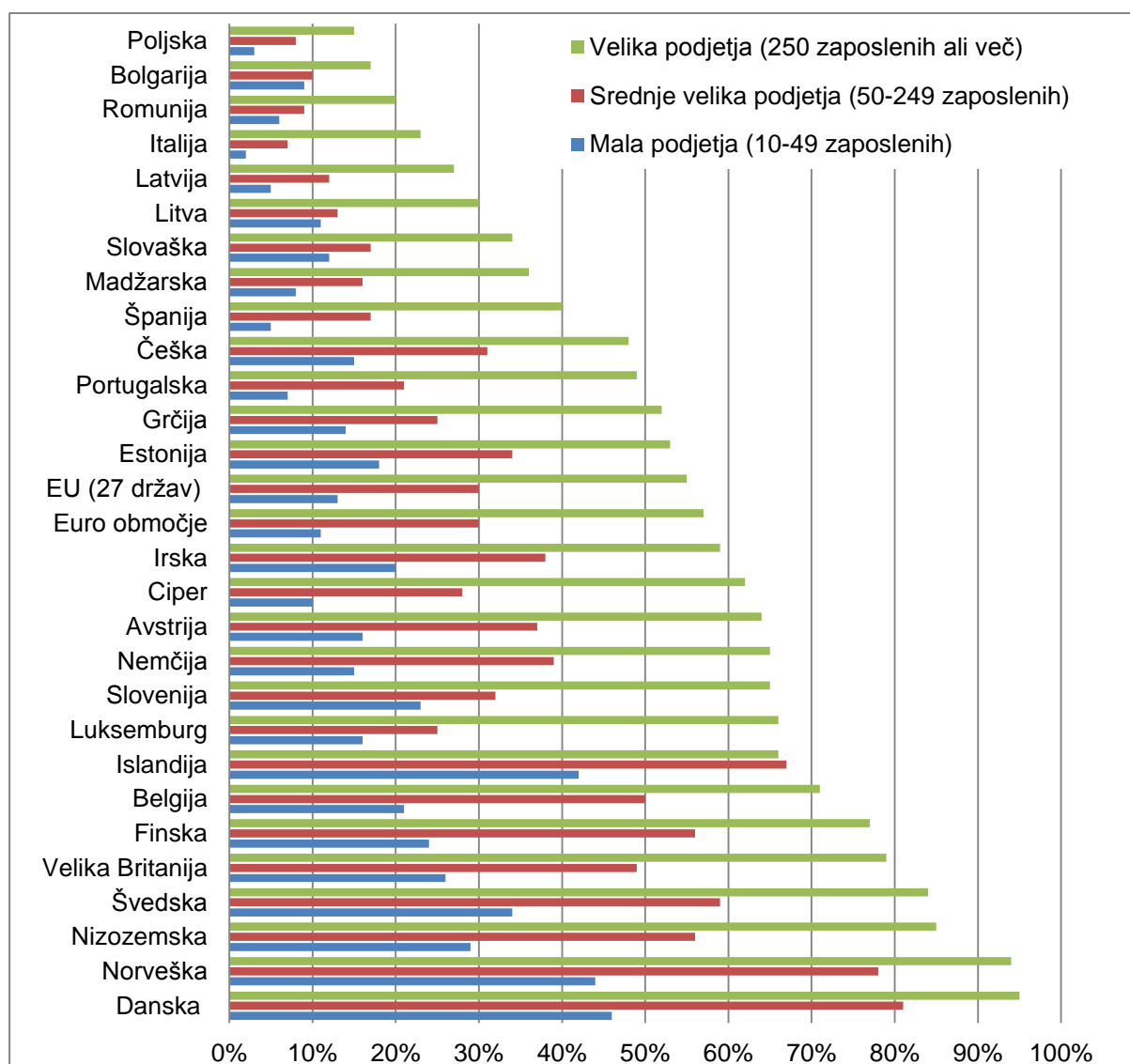
Slika 5.9: Delež zaposlenih (od 15 let in več), ki včasih ali običajno delajo od doma, podatki za leto 2014, po posameznih državah EU



Vir: Eurostat (2016).

Za leto 2006 so nam na voljo še podatki po posameznih evropskih državah iz mednarodne raziskave o delu, ki ga zaposleni na daljavo s trajnim dostopom do informacijskega sistema podjetja opravijo od doma glede na velikost podjetja<sup>39</sup>, in sicer z 10 ali več polno zaposlenimi. Štejejo vsi zaposleni, ki redno, vsaj pol delovnega dne na teden ali več, delo opravijo s pomočjo oddaljenega dostopa do informacijskega sistema od doma (v vzorec niso vključena podjetja iz finančnega sektorja po Standardni klasifikaciji dejavnosti) (Slika 5.10).

Slika 5.10: Podjetja z zaposlenimi, ki redno (vsaj pol delovnega dne na teden ali več) delo opravljajo s pomočjo informacijske tehnologije od doma, leto 2006, glede na velikost podjetja in po posameznih državah EU, v odstotkih



Vir: Eurostat (2016).

<sup>39</sup> Naslov raziskave v ang.: Enterprises having remote employed persons who connect to the enterprise's IT systems from home (2006) (Eurostat 2016).

Rezultati mednarodne raziskave Cranet v organizacijah s praviloma 200 in več zaposlenimi v gospodarskih dejavnostih in 100 ali več zaposlenimi v javnem sektorju so pokazali, da se od leta 2004 do 2008 bistveno ne spreminja uporaba posameznih fleksibilnih oblik zaposlovanja. Delo na domu (brez stalnega dostopa do informacijskega sistema organizacije) je najmanj pogosto uporabljeno in ga uporablja približno 20 odstotkov evropskih organizacij, medtem ko teledelo (ki ni nujno vezano na delo na domu), uporablja približno 35 odstotkov organizacij. V organizacijah še vedno prednjačijo tradicionalne oblike fleksibilnega zaposlovanja, kot je npr. nadurno delo, ki ga uporablja kar 80 odstotkov organizacij (Cranet 2012, 54–55).

Delodajalci se za tako obliko dela odločajo predvsem, ko želijo obdržati strokovnjake, ki bi jih slej ko prej izgubili zaradi prevelike oddaljenosti zaposlenega od delovnega mesta pri delodajalcu. V teh primerih jim ponudijo možnost, da delo v celoti ali v določenem obsegu opravijo od doma ali na daljavo. Iz Letnih poročil Inšpektorata za delo (Inšpektorat za delo RS, 2003–2013) vidimo, da so institut dela na domu delodajalci koristili pretežno za dela, kot so prevajanje, vodenje marketinga, vzdrževanje opreme, pripravo ponudb za končne uporabnike, delo komercialista, računovodsko pisarniških oziroma administrativnih del, svetovalna dela, prodajnega inženirja, šivanje izdelkov ali računalniško programiranje, ter tudi za izdelavo arhitekturnih rešitev, delo v kovinsko predelovalni industriji. Vidimo, da se delo na domu v veliki meri uporablja za pisarniška, računovodska in administrativna dela, zelo pogosto je v dejavnosti prevajanja in tolmačenja in računalniških storitev. Gre pretežno za dela, ki se opravljajo s pomočjo računalnika.

V Združenju delodajalcev Slovenije menijo, da je zanimanja za delo na domu kot oblike zaposlitve med delodajalci v porastu, da pa je glavni razlog za tako majhno uporabo instituta dela na domu predvsem v prevelikih administrativnih obremenitvah ter destimulativni davčni obravnavi nadomestil za uporabo lastnih sredstev (glej tudi poglavje 4.2.6). Zato si prizadevajo za odpravo obveznosti delodajalca o obveščanju inšpektorata za delo o nameravani organizaciji dela na domu ter za ugodnejšo davčno obravnavo nadomestil za uporabo lastnih sredstev delavcev in tudi za spremembo ZPIZ-2 tako, »da se prispevki od nadomestil za uporabo lastnih sredstev za delo na domu plačujejo le od tistega dela, ki se všteva v davčno osnovo« (Skorupan 2015, 44–45).

## 6 EMPIRIČNI DEL

### 6.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Glavni namen raziskave je dobiti vpogled v doživljanje posameznikov, ki imajo na kakršen koli način že izkušnjo z delom na domu, pa naj bo ta formalna ali neformalna. Zanimalo nas je, ali ti posamezniki v tej fleksibilni obliki dela vidijo več prednosti kot pomanjkljivosti, kakšni so njihovi motivi, da se odločijo določeno delo opraviti od doma ali kaj jih pri tem ovira, in kakšen odnos imajo do podjetij, ki takšno obliko dela omogočajo, pa naj bo to formalno ali neformalno.

Želeli smo pridobiti tudi delodajalski pogled in izkušnjo z uvajanjem in izvajanjem dela na domu. Zanimalo nas je, s kakšnimi izzivi se soočajo predstavniki podjetij, ko želijo svojim zaposlenim omogočiti delo tudi od doma in kje vidijo prednosti – torej zakaj se pravzaprav odločajo, da svojim zaposlenim ponudijo to možnost.

Zanimalo nas je še, kako uspešna so tista podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, prevajanja ter informacijsko komunikacijskih dejavnosti, ki formalno ali neformalno svojim zaposlenim nudijo možnost dela na domu. V ta namen smo preverjali kazalnik dodane vrednosti in dodane vrednosti na zaposlenega od predvidoma leta 2008 do 2014, ter ju primerjali s povprečnimi vrednostmi kazalnikov na ravni primerljivih velikostnih skupinah celotnega gospodarstva in agregiranimi ravnmi podjetij iz dejavnosti.

Cilj proučevanja je izpostaviti ključne ugotovitve, ki bi lahko bile v pomoč podjetjem iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja pri načrtovanju in izvajanju fleksibilnejših oblik zaposlovanja, kot je delo na domu s pomočjo telekomunikacijskih pripomočkov, da bo le-to tako zaposlenim kot tudi delodajalcem prinašal kar največ koristi. Ključna priporočila za uvajanje in izvedbo dela na domu bomo povzeli/predstavili v sklepnem delu.

## 6.2 OMEJITVE PROUČEVANJA

Pri raziskovanju pogleda in odnosa do dela na domu s strani posameznikov smo bili do določene mere omejeni s pridobivanjem dovolj velikega vzorca, na podlagi katerega bi sicer ugotovitve lahko posplošili na celotno populacijo. Število prejetih odgovorov je namreč premajhno, da bi na podlagi analize le-teh utemeljeno lahko sklepali oziroma rezultate posplošili na celotno populacijo na trgu dela.

Prav tako so se omizja udeležila predvsem tista podjetja, ki imajo v podjetju urejene tudi vse pravnoformalne podlage za izvajanje te atipične oblike zaposlovanja. Tako smo na nek način prikrajšani za pogled in izkušnje tistih podjetij, delodajalcev, ki imajo interes za izvajanje dela na domu, vendar pa zaradi različnih vzrokov to zaposlenim omogočajo le na neformalni način, na podlagi medsebojnega dogovora ipd.

Pri proučevanju, kako uspešna so podjetja, ki svojim zaposlenim omogočajo delo na domu, smo se osredotočili predvsem na kazalnike delovne učinkovitosti in uspešnosti zaposlenih, torej kazalnike produktivnosti oziroma dodane vrednosti na zaposlenega. V proučevanih dejavnostih strošek dela predstavlja glavni oziroma pretežni del stroška v končnem proizvodu oziroma storitvi (v teh dejavnostih je končni proizvod večinoma storitev). Pri uvajanju in izvajanju dela na domu gre za relativno zahteven ukrep v podjetju, ki zahteva vzpostavljeno visoko zaupanje med delodajalcem in zaposlenim, v kolikor naj ta oblika prinaša tudi zeleno delovno učinkovitost – torej je tesno povezana z dobro/pozitivno organizacijsko klimo v podjetju. Zanimalo nas je, ali se za tako fleksibilno obliko dela odločajo podjetja z višjo dodano vrednostjo in produktivnostjo oziroma kako uspešna so ta podjetja. Drugih faktorjev, ki imajo prav tako in v nič manjši meri vpliv na končne učinke dela (med drugim poraba kapitala, vmesnih storitev in proizvodov, organizacijskih sprememb, tehnološki napredek, stopnja izkoriščenosti kapacitet ...), nismo proučevali. Ker se zavedamo parcialnosti takšnega merjenja uspešnosti poslovanja v smislu sposobnosti, zmogljivosti in intenzivnosti dela zaposlenih in tudi ker na drugi strani nismo imeli podatkov glede uspešnosti primerljive skupine podjetij, ki dela na domu zaposlenim ne omogočajo, ugotovljenih podatkov o uspešnosti ne moremo neposredno povezati z ukrepom dela na domu.

### 6.3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

V magistrskem delu smo preverjali sedem raziskovalnih vprašanj:

- RV 1: Ali tisti, ki so kakorkoli že delali od doma, vidijo v tej obliki dela več prednosti kot pomanjkljivosti?
- RV 2: Kaj posameznika motivira za delo na domu?
- RV 3: Kaj posameznika ovira pri odločitvi za delo na domu?
- RV 4: Kakšne izkušnje že imajo posamezniki z delom na domu v formalni obliki in kakšne v neformalni obliki?
- RV 5: Kakšen odnos imajo posamezniki do podjetja, ki svojim zaposlenim omogoča delo na domu v skladu z dobrimi poslovnimi praksami?
- RV 6: S kakšnimi izzivi se srečujejo podjetja, ki v svojem podjetju formalno ali neformalno izvajajo delo na domu?
- RV 7: Kako uspešna so tista podjetja, ki svojim redno zaposlenim formalno ali neformalno omogočajo, da določen del delovnih nalog opravijo tudi od doma?

Sklepamo, da podjetja, ki svojim redno zaposlenim že omogočajo delo na domu ne glede na njegov obseg, veliko vlagajo v pozitivno organizacijsko klimo, ki spodbudno deluje na produktivnost zaposlenih. Preden delodajalec v svojem podjetju uvede ukrep dela na domu, mora zagotoviti tudi druge pogoje, če želi, da bo ta ukrep prinašal koristi tako za podjetje kot zaposlenega. Zato sklepamo, da se v teh podjetjih tudi na sploh ukvarjajo s politikami upravljanja človeških virov, ki vplivajo na pozitivno organizacijsko kulturo ipd., kar prispeva k večji dodani vrednosti poslovanja podjetja in dodani vrednosti na zaposlenega.

Podjetja, ki svojim zaposlenim želijo nuditi možnost, da določeno delo ne glede na njegov obseg opravijo od doma, so v praksi pri oblikovanju pravnoformalnih pogojev pogosto postavljena pred vrsto vprašanj, za katere se izkaže, da jih morda ni tako lahko izpolniti. V kolikor nadrejeni zaposlenemu predlaga, da določeno delo opravi od doma, da delo ne bi »trpelo« zaradi njegove napovedane odsotnosti, lahko zaposleni to možnost sprejme zaradi pritiska, ker meni, da nadrejenega ne sme zavrnil. V takih in podobnih primerih ukrep delo na domu ne služi svojemu pravemu namenu in lahko krši tudi delavčeve pravice, kot je bolniška odsotnost, ko delavec za delo ni zmožen. Zato sklepam, da jasna in formalnopravno urejena pravila prispevajo k pozitivni klimi in varovanju delavčevih osnovnih pravic. Zaposleni, ki imajo v svojem delu možnost, da določeno delo opravijo tudi od doma, in se

tako delo doma opravi tako v korist in s privolitvijo delavca kot delodajalca, čutijo večjo pripadnost svojemu podjetju ne glede na to, v kolikšni meri tako obliko dela tudi izkoristijo.

Pri preverjanju raziskovalnih vprašanj bomo uporabili kombinacijo različnih metodoloških pristopov, z namenom, da obravnavano tematiko in problem proučevanja osvetlimo z različnih vidikov. Metodologija in izbira vzorca bo zaradi večje preglednosti pojasnjena pri posameznem sklopu proučevanja raziskovalnih vprašanj:

1. Motivi in ovire posameznikov do dela na domu, njihove izkušnje (prednosti, slabosti) in odnos do podjetij, ki omogočajo to obliko dela (RV 1 do RV 5);
2. Izzivi in izkušnje podjetij, ki svojim zaposlenim nudijo formalno možnost dela na domu (RV 6);
3. Uspešnost podjetij iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, ki svojim redno zaposlenim omogočajo delo na domu, ne glede na obseg doma opravljenega dela (RV 7).

## **6.4 MOTIVI IN OVIRE POSAMEZNIKOV ZA DELO NA DOMU, NJIHOVE IZKUŠNJE IN ODNOS DO PODJETIJ, KI OMOGOČAJO TO OBLIKO DELA**

### **6.4.1 Metodologija raziskovanja in vzorec**

Za **proučitev 1. do 5. RV** smo uporabili metodo kvalitativne in kvantitativne analize ankete za posameznike. Z anonimnim spletnim anketiranjem preko odprtokodne aplikacije 1KA smo preverjali, ali tisti, ki so kakorkoli že delali na domu, **vidijo v tej fleksibilni obliki dela več prednosti kot pomanjkljivosti** in kakšne izkušnje z delom na domu že imajo. Z anketnim vprašalnikom, ki je vseboval tako zaprta kot odprta vprašanja, smo preverjali še, ali bi se posameznik tudi dejansko odločal, da določeno delo opravi od doma, kaj ga motivira/ovira pri tem, da bi se odločil vsaj določen obseg dela opraviti na domu ter še, ali so se z delom na domu v okviru svojih zaposlitev formalno ali neformalno že srečali. Povabilo k sodelovanju v spletni anketi smo posredovali po e-pošti v kadrovske službe oziroma na splošni e-naslov identificiranih podjetij (19 podjetij) iz tretje faze raziskovalnega dela, posameznikom iz osebnih e-adrem (cca 140 e-naslovov), na e-naslove podjetij iz poslovno storitvenih dejavnosti, katerih e-naslovi so na spletnih straneh javno objavljeni (cca 110 e-naslovov). Povabilo k sodelovanju v anonimni spletni anketi je bilo objavljeno tudi v elektronskem



časopisu Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti (ZPSD) (posredovan na cca 210 e-naslovov podjetij, članov ZPSD).

Anonimna spletna anketa je vključevala naslednje postopke:

- oblikovanje anketnega vprašalnika,
- izvedba spletnega anketiranja (pošiljanje vabil),
- analiziranje z anketo pridobljenih podatkov.

Z anketo zbrane podatke smo analizirali s pomočjo aplikacije 1KA, Excelovimi tabelami in programom SPSS. Uporabili smo naslednje metode:

- Opisne statistike (frekvenčne porazdelitve, povprečne vrednosti, deleže v odstotkih, standardne odklone) s katerimi smo preverjali razpršenost posameznih spremenljivk;
- Za preverjanje domneve o razliki aritmetičnih sredin dveh neodvisnih podpopulacij smo s pomočjo programa SPSS uporabili t teste za neodvisna vzorca (Independent Samples T Test – domneva o razliki populacijskih aritmetičnih sredin): (1) med moškimi in ženskami; (2) med posamezniki z izkušnjami z delom na domu in brez izkušenj in (3) med posamezniki z željo po delu na domu in brez želje. Da smo lahko primerjali dve podpopulaciji iz točke (3), smo spremenljivko Q1 (Ali želite/bi želeli v okviru rednega delovnega razmerja delati na domu?) rekodirali tako, da smo vse možne odgovore, ki so opredeljevali kakršno koli stopnjo posameznikove želje za opravljanje dela na domu združili v en vzorec, drugi vzorec pa so predstavljali vsi brez želje po delu na domu. Podobno smo za primerjavo dveh podpopulacij iz točke (2) rekodirali spremenljivko Q2 (Ali ste v preteklosti že imeli priložnost opraviti določen obseg dela na domu?). Odgovore, ki so opredeljevali kakršno koli stopnjo posameznikove izkušnje z delom na domu smo združili v en vzorec, drugi vzorec so predstavljali tisti posamezniki, ki take izkušnje še niso imeli.

#### **6.4.2 Predstavitev rezultatov anketnega vprašalnika**

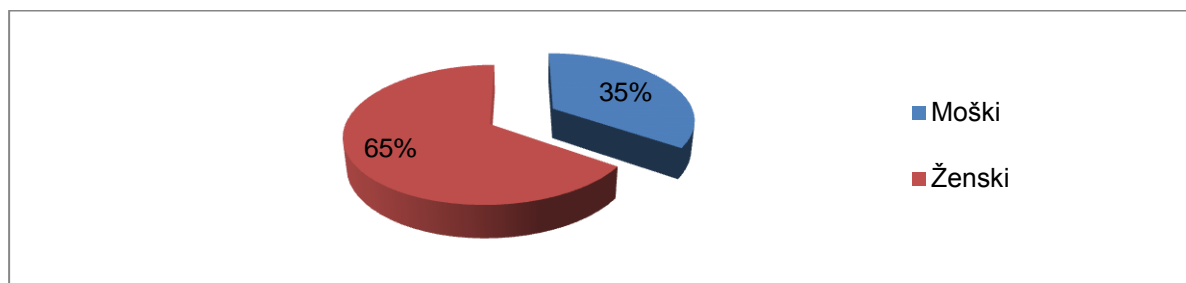
##### **Demografija**

V spletni bazi aplikacije 1Ka se je v času objave ankete (od 26. 1. do 30. 3. 2016) zbralo vsega skupaj 332 enot. Od tega je bilo neustreznih 131 (delno praznih 3, klik na anketo 20, klik na nagovor 108) in **201 ustreznih**, kar predstavlja 61 odstotkov vseh, ki so na anketo

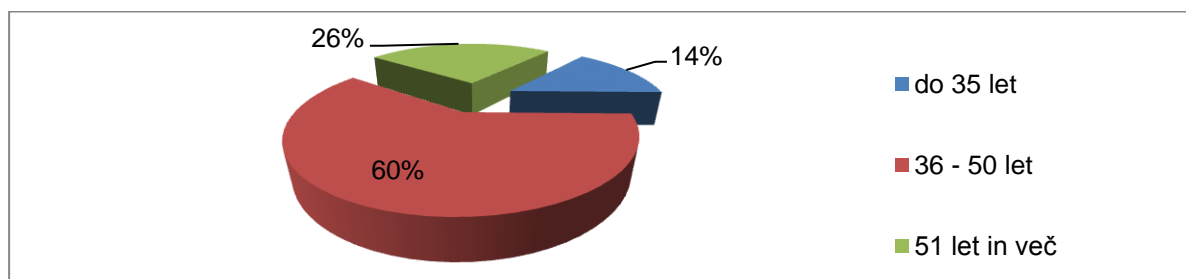
kakorkoli reagirali (delno izpolnjenih 39: od tega 6 delno uporabnih in 33 neuporabnih, 162 jih je anketo tudi končalo). Za končno analizo (še posebej, ko smo preverjali razlike med spoloma) smo imeli na voljo **162 izpolnjenih anket**, kar predstavlja 49 odstotkov vseh, ki so se kakorkoli odzvali na anketo.

Za primerjavo med spoloma smo imeli na voljo odgovore 35 odstotkov moških in 65 odstotkov žensk (n=162) (Slika 6.1). Velika večina anketirancev (60 odstotkov) je starih od 36 do 50 let, 14 odstotkov je mlajših od 36 let in 26 odstotkov je starejših od 50 let (Slika 6.2).

Slika 6.1: Anketiranci glede na spol, v % (n=162)

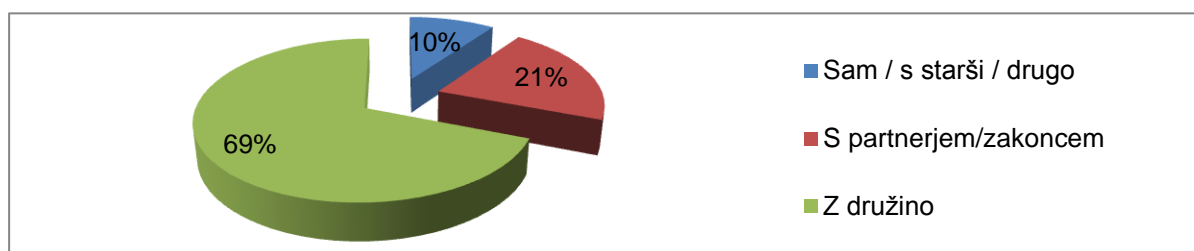


Slika 6.2: Anketiranci po starostnih skupinah, v % (n=162)

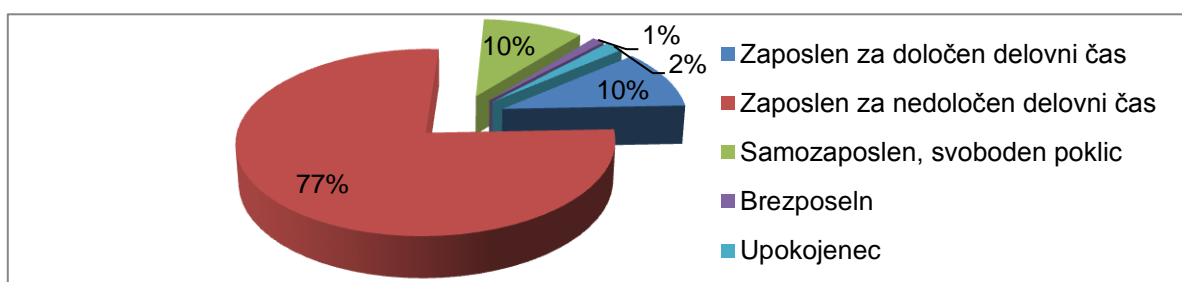


69 odstotkov sodelujočih živi z družino (s partnerjem in otrokom/otroci ali v enostarševski družini), 21 odstotkov jih živi s partnerjem/zakoncem in 10 odstotkov s starši ali sami (Slika 6.3). Več kot tri četrtine vseh sodelujočih (77 odstotkov) v raziskavi je zaposlenih za nedoločen čas, 10 odstotkov je zaposlenih za določen čas, in 13 odstotkov je predstavljalo samozaposlene ali zaposlene v svobodnem poklicu, brezposelne in upokojene (Slika 6.4).

Slika 6.3: Anketiranci glede na to, s kom si delijo gospodinjstvo, v % (n=162)



Slika 6.4: Anketiranci glede na status pri opravljanju dela/zaposlitve, v % (n=162)

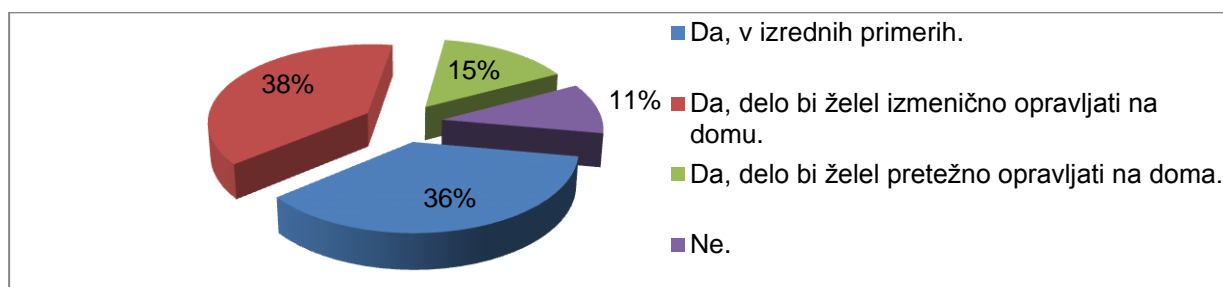


### *Izkušnje posameznikov z delom na domu v formalni ali neformalni obliki*

Zaradi demografskih značilnosti pridobljenega vzorca smo lahko pridobljene odgovore analizirali in primerjali glede na spol respondentov. Za analizo odgovorov glede na druge demografske značilnosti je bilo število prejetih odgovorov v posameznih skupinah podvzorcev premajhno. Pridobljene odgovore smo primerjali še glede na željo za delo na domu – rekodirana prva spremenljivka (Q1) – in glede na izkušnjo z delom na domu – rekodirana druga spremenljivka (Q2).

Najprej nas je zanimalo, ali pri posameznikih pravzaprav obstaja želja, da bi delali na domu. V kolikor ta želja pri posameznikih obstaja, lahko ukrep dela na domu v podjetjih oblikujemo kot motivator (z njim popestrimo delo zaposlenih, jim omogočimo samostojnejše, odgovornejše delo) in/ali kot higienik (npr. če s tem pripomoremo k ustrežnejši organizaciji dela, zmanjševanju stresa ipd.). Več kot polovica vprašanih (53 odstotkov) bi želelo delo izmenično ali pretežno opravljati od doma, 15 odstotkov bi delo od doma opravljalo v izrednih okoliščinah in le 11 odstotkov vprašanih dela ne bi želelo opravljati na domu (Slika 6.5).

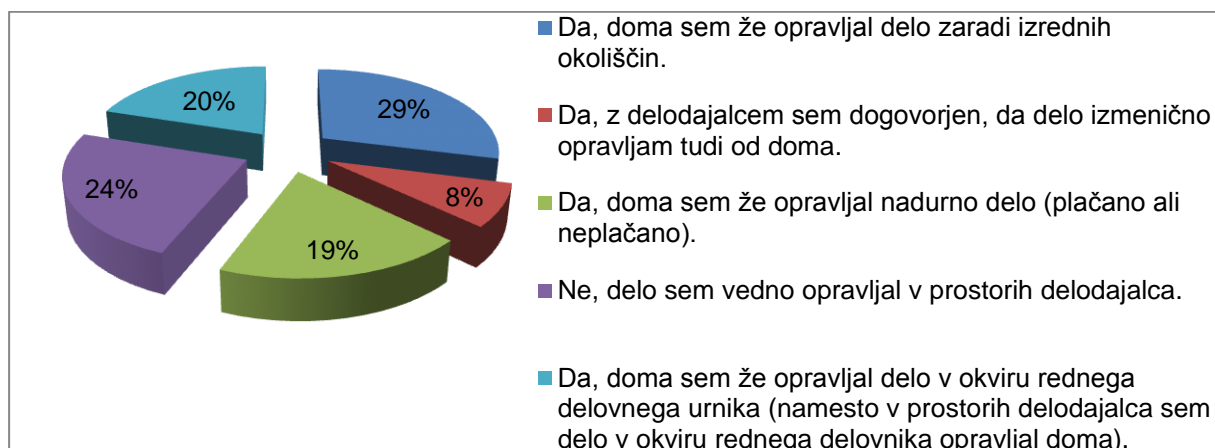
Slika 6.5: Obstoj želje za opravljanje dela na domu v okviru delovnega razmerja (n=201)



Kot smo že zapisali, smo pri izraženi želji zaznali (sicer mejno) statistično značilne razlike med spoloma (n=162). Če primerjamo prejete odgovore glede na spol respondentov, je velika večina (90 odstotkov) izrazila vsaj določeno stopnjo želje po opravljanju dela na domu. S 5,5 odstotnim tveganjem bi lahko potrdili, da se želja po delu na domu razlikuje glede na spol: 4 odstotke vprašanih moških nima želje, da bi delo opravljalo tudi na domu, delež žensk brez želje po delu na domu pa je višji, saj je takih 10 odstotkov ( $p=0,055$ ) (Tabela 3.2; Slika 3.2). Iz njihovih pojasnil razberemo, da doma ne želijo delati predvsem zaradi občutka prevelikega poseganja dela v njihovo zasebnost in v čas, ki bi ga namenili družini ali svojemu prostemu času.

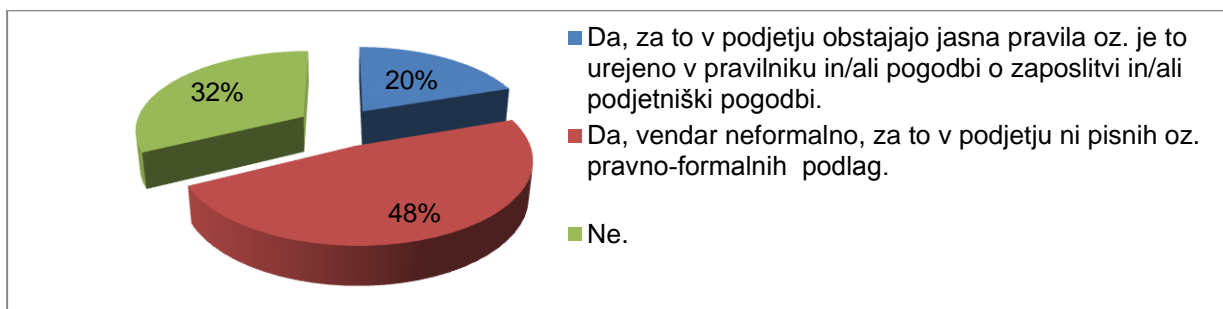
Več kot tri četrtine vprašanih (76 odstotkov; n=198) že ima določene izkušnje z delom na domu. 29 odstotkov je delo doma že opravljalo zaradi izrednih okoliščin, 19 odstotkov je doma opravljalo plačano ali neplačano nadurno delo in le 8 odstotkov jih ima z delodajalcem (formalno ali neformalno) sklenjen dogovor, da delo izmenično opravlja tudi od doma (Slika 6.6).

Slika 6.6: Pretekle izkušnje z delom na domu (n=198)



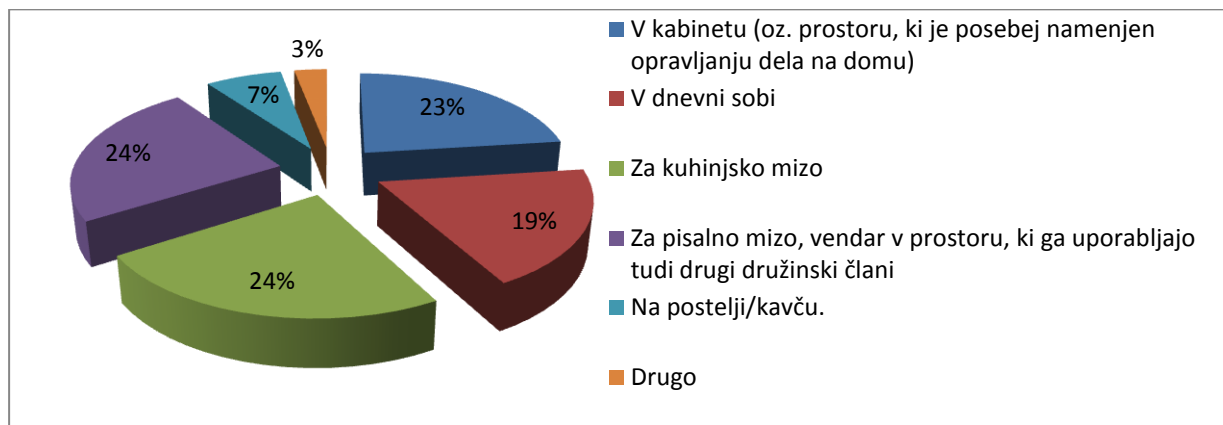
Po oceni respondentov je tudi s strani delodajalcev zaznati zelo visok delež tistih, ki so delu na domu vsaj v določeni meri naklonjeni oziroma je z njimi možno skleniti dogovor o opravljanju določenega obsega dela na domu. 20 odstotkov vprašanih (n=192) pravi, da v njihovem podjetju za delo na domu obstajajo jasna pravila oziroma imajo to možnost urejeno ali s posebnim pravilnikom, pogodbo o zaposlitvi ali v podjetniški pogodbi. Večji delež vprašanih (48 odstotkov) bi se za delo na domu lahko z delodajalcem dogovorili na neformalen način, vendar v podjetju ne obstajajo jasna, napisana oziroma formalizirana pravila (Slika 6.7).

Slika 6.7: Možnost dogovora z delodajalcem za opravljanje dela na domu (n=192)



Anketirance smo povprašali tudi, kje opravljajo delo na domu. Od sodelujočih, ki že imajo tovrstne izkušnje z delom na domu (n=130), ima slaba četrtina (23 odstotkov) urejen ločen oziroma poseben prostor, namenjen opravljanju dela na domu. 24 odstotkov jih delo opravlja za pisalno/delovno mizo, vendar se ta nahaja v enem od skupnih prostorov, ki si ga delijo z drugimi družinskimi člani. 24 odstotkov vprašanih jih delo opravlja za kuhinjsko mizo, kar sicer ni najbolj priporočljivo z vidika zagotavljanja zdravju prijaznih pogojev za delo z zasloni, še bolj problematična pa je skupina tistih vprašanih, ki delo doma opravlja kar v svoji postelji ali na kavču – takih je 7 odstotkov (Slika 6.8).

Slika 6.8: Prostor, kjer zaposleni opravljajo delo na domu (n=130)



### ***Motiviranost in ovire za opravljanje dela (tudi) na domu***

Da bi ugotovili, kaj posameznike motivira/ovira, da se odločijo/ne odločijo določen obseg dela opraviti od doma, smo jih prosili, naj nam naštejejo razloge za in proti delu na domu. Tokrat jim nismo ponudili vnaprej pripravljenih odgovorov, saj smo želeli pridobiti tiste razloge, ki so njim najpomembnejši in smo se tako izognili morebitnemu vplivanju/sugeriranju odgovorov. Pri podajanju razlogov za in proti niso bili omejeni s prostorom. Vse pridobljene odgovore smo najprej grupirali glede na spol (moški, ženske) in izkušnjo z delom na domu (z in brez izkušnje z delom na domu). V drugem koraku smo razloge za in proti grupirali še glede na njihovo vsebino in jih razvrstili glede na število pojavnosti (Tabela 6.1; Tabela 6.2).

Za skoraj polovico vprašanih je glavna prednost dela na domu prožnost delovnega časa in večja svoboda pri planiranju števila in dolžine samih odmorov. To je tudi tista prednost, ki so jo najpogosteje navedli tako moški kot ženske v obeh skupinah, tako tisti z izkušnjami z delom na domu in tudi tisti, brez tovrstnih izkušenj. Moški, ki z delom na domu še nimajo izkušenj, sicer pred to prednost postavljajo možnost, da s tem pridobijo več prostega časa, več časa za druženje z družino, predvsem na račun prevoza na delo, ki jo moški in ženske z izkušnjami z delom na domu postavljajo na tretje mesto. Za to skupino je pomembnejše, da imajo na domu manj motenj, značilnih za delo v pisarni, kar je pogoj za boljšo koncentracijo pri delu. Z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je zanimiva ugotovitev, da so druge družinske obveznosti in skrb za otroke po pogostosti navajanja šele na petem in šestem mestu. 9 respondentov iz skupine z izkušnjami z delom na domu (kar predstavlja 7 odstotkov) v delu na domu ne vidi prednosti in 3 respondenti brez izkušenj z delom na domu

(kar v tej skupini prav tako znaša 7 odstotkov). Navedena je bila le ena sama prednost, ki se nanaša na širšo družbeno dobrobit – varovanje okolja (Tabela 6.1).

Tabela 6.1: Prednosti dela na domu glede na izkušnjo z delom na domu in spol

Prednosti	Z izkušnjami z delom na domu			Brez izkušenj z delom na domu		
	Skupaj	Ž	M	Skupaj	Ž	M
	n=121	n=84	n=37	n=41	n=22	n=19
1. Prožnost delovnega časa, prilagodljivi odmori	<b>58</b>	43	15	<b>19</b>	12	7
2. Mir, boljša koncentracija, ni pisarniških motenj, zato boljša produktivnost	<b>43</b>	31	12	<b>9</b>	8	1
3. Več prostega časa, več časa za druženje z družino (ni prevoza na delo), stik z družino	<b>33</b>	22	11	<b>18</b>	9	9
4. Udobje doma: sproščenost, neformalnost, manj stresa	<b>14</b>	8	6	<b>9</b>	2	7
5. Druge družinske/zasebne obveznosti	<b>13</b>	12	1	<b>2</b>	2	
6. Skrb za otroke	<b>10</b>	7	3	<b>1</b>	1	
7. Možnost nadurnega dela zaradi preobilice dela, kratkih rokov ...	<b>6</b>	5	2	<b>1</b>	1	
8. Samoorganizacija, avtonomnost, samostojnost in odgovornost pri delu	<b>4</b>	4		<b>2</b>		2
9. Izredne vremenske razmere - nisi izpostavljen nevarnostim na cesti	<b>4</b>	3	1	<b>0</b>		
10. Prihranek pri stroških	<b>4</b>	4		<b>5</b>	2	3
11. Sprememba delovnega okolja	<b>3</b>	1	2			
12. Manjši nadzor oz. odsotnost nadzora	<b>2</b>	2		<b>1</b>		1
13. Možnost dela v času bolezni	<b>1</b>	1		<b>1</b>	1	
14. Varovanje okolja				<b>1</b>		1
<b>15. Ne vidim prednosti</b>	<b>9</b>	7	2	<b>3</b>	1	2
<b>Skupaj (1 do 14)</b>	<b>204</b>	<b>150</b>	<b>55</b>	<b>72</b>	<b>39</b>	<b>33</b>

Že na prvi pogled opazimo, da so respondenti z izkušnjami in brez izkušenj z delom na domu navajali manj slabosti oziroma ovir za delo na domu, saj je le-teh skoraj za polovico manj. Zaposlene z izkušnjami z delom na domu je doma najbolj motila prisotnost drugih družinskih članov in težave z usklajevanjem obveznosti z družinskimi člani in delovnimi obveznostmi – takih je dobra četrtina. Če ta podatek povežemo z ugotovitvijo, da 47 odstotkov zaposlenih delo na domu opravlja v prostoru, ki si ga delijo z drugimi družinskimi člani – v dnevni sobi,

za kuhinjsko mizo (Slika 6.8), nas to niti ne preseneti. Ta podatek je lahko pomemben pri vpeljavi dela na domu kot ukrepa za promocijo zdravja zaposlenih ter tudi kot ukrepa za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Zanimiva je tudi ugotovitev, da je le za slabih 10 odstotkov posameznikov brez izkušenj z delom na domu prisotnost drugih družinskih članov prepoznana kot ovira. Ti ocenjujejo, da bi jih pri delu doma najbolj motila izoliranost in nedosegljivost sodelavcev tudi izven delovnega časa (to velja za 32 odstotkov respondentov brez izkušenj z delom na domu). Posamezniki z izkušnjami z delom na domu navajajo še, da jih pri delu na domu motijo druge domače obveznosti in opravila (to velja za 14 odstotkov anketirancev, med katerimi je večina žensk – 11 odstotkov). 17 odstotkov vprašanih z izkušnjami z delom na domu pa v tej obliki dela ne vidi ovir (Tabela 6.2).

Tabela 6.2: Ovire pri delu na domu glede na izkušnjo z delom na domu in spol

Ovire	Z izkušnjami z delom na domu			Brez izkušenj z delom na domu		
	Skupaj	Ž	M	Skupaj	Ž	M
	n=121	n=84	n=37	n=41	n=22	n=19
1. Prisotnost drugih družinskih članov, motnje in težave pri usklajevanju	<b>32</b>	26	6	<b>4</b>	2	2
2. Druge obveznosti in domača opravila	<b>17</b>	14	3	<b>3</b>	1	2
3. Izoliranost, nedosegljivost sodelavcev izven delovnega časa	<b>12</b>	7	5	<b>13</b>	7	6
4. Pomanjkanje informacij, slabši dostop do dokumentov	<b>11</b>	9	2	<b>3</b>	3	0
5. Udobje doma kot motilec (hladilnik, TV ...)	<b>9</b>	4	5	<b>1</b>	1	0
6. Razvlečen delovnik, nadurno delo, zato manj prostega časa	<b>7</b>	6	1	<b>5</b>	3	2
7. Slabši delovni pogoji (slabše zagotavljanje ustreznih IKT pogojev), pomanjkanje potrebnega materiala	<b>7</b>	5	2	<b>3</b>	3	0
8. Ni primerne prostora za delo	<b>6</b>	5	1	<b>1</b>	1	0
9. Občutek poseganja dela v zasebnost	<b>5</b>	4	1	<b>3</b>	0	3
10. Nesprejemanje dela na domu kot del organizacijske kulture podjetja, neurejena pravila za delo na domu, nezaupanje nadrejenega	<b>4</b>	3	1	<b>2</b>	2	0
11. Brez službene IKT opreme / ni sredstev za delo / slaba povezava z IT sistemom podjetja	<b>2</b>	1	1	<b>1</b>	1	0
12. pomanjkanje samodiscipline	<b>1</b>	1	0	<b>6</b>	3	3



Ovire	Z izkušnjami z delom na domu			Brez izkušenj z delom na domu		
	Skupaj	Ž	M	Skupaj	Ž	M
	n=121	n=84	n=37	n=41	n=22	n=19
13. birokracija z urejanjem dela na domu	1	0	1	0	0	0
14. Ni ovir	20	11	9	5	1	4
<b>Skupaj (1 do 13)</b>	<b>114</b>	<b>85</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>18</b>

### *Odnos posameznikov do dela na domu in njegova vrednost za delodajalca*

Sodelujoče v anketi smo prosili, da se opredelijo do posameznih trditev, ki se nanašajo na delo na domu. Na petstopenjski lestvici so svoje strinjanje s posamezno trditvijo lahko izrazili z 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – se strinjam in s 5 – povsem se strinjam. Pomembnejših razlik med moškimi in ženskami nismo zaznali (Priloga Č), statistično značilne razlike pa so med posamezniki z izkušnjo in posamezniki brez izkušenj.

Tisti z izkušnjami z delom na domu ocenjujejo, da bi delovni proces v njihovem podjetju lahko omogočal delo na domu (povprečna ocena 4,2;  $p=0,000$ ), da določeno delo doma opravijo bolj učinkovito (povprečna ocena 3,7;  $p=0,002$ ) in hitreje (povprečna ocena 3,8;  $p=0,000$ ). Respondenti brez izkušenj z delom na domu so tu precej bolj neodločni (povprečne ocene se pri teh trditvah gibljejo od 3,0 do 3,1). Tudi pri preverjanju zastavljenih trditev se je še enkrat pokazalo, da posamezniki pri delu na domu cenijo prožnost te oblike dela predvsem z vidika sprotne prilagajanja delovnega urnika zasebnim/družinskim obveznostim (povprečna ocena 3,9 in 3,7) (Tabela 6.3).

Tabela 6.3: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu

(**Da** – so imeli izkušnjo z delom na domu; **Ne** – niso imeli izkušnje z delom na domu)

Trditev		n	Povprečje	Std. odklon	Sig.
Q21a	Delovni proces v podjetju, kjer sem zaposlen, bi po moji oceni lahko omogočal delo na domu.	<b>Da</b>	<b>123</b>	<b>4,2</b>	<b>0,9</b>
		<i>Ne</i>	44	3	
					<b>0,000</b>
Q21b	Določeno delo bi doma opravil bolj učinkovito, kvalitetno.	<b>Da</b>	<b>124</b>	<b>3,7</b>	<b>1,21</b>
		<i>Ne</i>	43	3,1	
					<b>0,002</b>

Trditev		n	Povprečje	Std. odklon	Sig.	
Q21c	Določeno delo bi doma opravil hitreje.	<b>Da</b>	<b>124</b>	<b>3,8</b>	<b>1,12</b>	<b>0,000</b>
		<i>Ne</i>	43	3,1	1,28	
Q21d	Pri delu na domu bi urnik dela razporedil čez ves dan.	<b>Da</b>	<b>124</b>	<b>3,6</b>	<b>1,22</b>	0,064
		<i>Ne</i>	43	3,2	1,36	
Q21e	Pri delu na domu bi del delovnih obveznosti opravil tudi ponoči.	<b>Da</b>	<b>123</b>	<b>3,3</b>	<b>1,32</b>	0,174
		<i>Ne</i>	43	3	1,36	
Q21f	Ko delam na domu, imam na voljo vse, kar potrebujem, da svoje delo dobro in kvalitetno opravim.	<b>Da</b>	<b>124</b>	<b>3,6</b>	<b>1,2</b>	--
Q22a	Pri delu na domu bi se držal z delodajalcem dogovorjenega urnika.	<b>Da</b>	<b>122</b>	<b>3,6</b>	<b>1,03</b>	0,375
		<i>Ne</i>	44	3,4	0,98	
Q22b	Pri delu na domu bi urnik sproti prilagajal zasebnim/družinskim obveznostim.	<b>Da</b>	<b>122</b>	<b>3,9</b>	<b>0,94</b>	0,375
		<i>Ne</i>	44	3,7	1,01	

Posamezniki od delodajalca niti ne pričakujejo, da jim za delo na domu zagotovi primeren stol in mizo (povprečna ocena 2,6 in 2,7), pričakujejo pa potrebno IKT opremo (povprečna ocena 4,1) in v nekoliko manjši meri denarno nadomestilo za nastale stroške (povprečna ocena 3,5 in 3,4). Za obe primerjani skupini velja, da bi zaradi možnosti dela na domu lažje usklajeval zasebne/družinske in poklicne obveznosti, s tem bi bistveno zmanjšali stres, ki jim ga to usklajevanje povzroča. Prav tako sta obe skupini pripravljene v kritično onesnaženih dneh delo opraviti od doma, če bi s tem prispevali k manjši onesnaženosti okolja. Statistično značilna razlika med skupinama glede na izkušnje se je pokazala pri morebitnem iskanju nove zaposlitve – posamezniki z izkušnjo z delom na domu bi namreč prednost dali zaposlitvi, ki bi jim omogočala, da del dela izmenično opravijo od doma (povprečna ocena 3,9;  $p=0,017$ ) (Tabela 6.4).

Tabela 6.4: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu

(**Da** – so imeli izkušnjo z delom na domu; *Ne* – niso imeli izkušnje z delom na domu)

Trditev		n	Povprečje	Std. odklon	Sig.	
Q22c	Zaradi možnosti dela na domu bi lažje usklajeval zasebne/družinske in poklicne obveznosti.	<b>Da</b>	<b>122</b>	<b>3,9</b>	<b>1,01</b>	0,126
		<i>Ne</i>	44	3,6	1,22	

Trditev		n	Povprečje	Std. odklon	Sig.	
Q22d	Če bi lahko določeno delo opravil na domu, bi to bistveno zmanjšalo stres, povezan z usklajevanjem delovnega in zasebnega/družinskega življenja.	<b>Da</b>	<b>122</b>	<b>3,8</b>	<b>1,1</b>	0,694
		<i>Ne</i>	44	3,6	1,22	
Q22e	Če bi v kritično onesnaženih dneh z delom na domu prispeval k manjši onesnaženosti okolja, bi to možnost zagotovo izkoristil.	<b>Da</b>	<b>122</b>	<b>3,9</b>	<b>1,08</b>	0,669
		<i>Ne</i>	44	3,8	1,09	
Q23a	Pri iskanju nove zaposlitve bi dal prednost zaposlitvi v podjetju, ki bi mi nudilo možnost, da določeno delo v izrednih primerih opravim na domu.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,8</b>	<b>0,96</b>	0,083
		<i>Ne</i>	44	3,4	1,16	
Q23b	Pri iskanju nove zaposlitve bi dal prednost zaposlitvi v podjetju, ki bi mi nudilo možnost, da določen obseg dela izmenično opravim na domu.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,9</b>	<b>0,95</b>	<b>0,017</b>
		<i>Ne</i>	44	3,4	1,05	
Q23c	Če bi delal na domu, bi od delodajalca pričakoval določeno denarno nadomestilo za nastale stroške.	<b>Da</b>	<b>120</b>	<b>3,5</b>	<b>1,13</b>	0,875
		<i>Ne</i>	44	3,4	1,1	
Q23d	Če bi delal na domu, bi od delodajalca pričakoval, da mi za delo zagotovi potrebno opremo (prenosnik ...)	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>4,1</b>	<b>1</b>	1,000
		<i>Ne</i>	44	4,1	0,91	
Q23e	Če bi delal od doma, bi od delodajalca pričakoval, da mi zagotovi primeren delovni stol in mizo.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>2,6</b>	<b>1,1</b>	0,744
		<i>Ne</i>	44	2,7	1,15	

Zanimal nas je tudi odnos posameznikov do formalnega in neformalnega dela na domu in tu ni bilo bistvenih razlik med obema skupinama glede na izkušnje z delom na domu. Neformalni dogovor za delo na domu bi le nekoliko povečal občutek pripadnosti podjetju (povprečni oceni 3,4 in 3,3), ne bi pa to vplivalo na bistveno večji delovni vložek zaposlenih (povprečni oceni 3,2 in 3,1), čutili bi le nekoliko večjo zavezo, da delo opravijo kvalitetno in v dogovorjenem roku (povprečni oceni 3,4 in 3,2). Formalizirano delo na domu posamezniki ocenjujejo veliko bolje kot neformalno. Menijo, da formalno delo na domu bolj prispeva k spoštovanju in varovanju pravic zaposlenih (povprečna ocena 3,7 in 3,5) ter odraža večjo družbeno odgovornost podjetja (povprečni oceni 3,7 in 3,6), medtem ko so pri ocenjevanju neformalne možnosti za delo na domu bolj neodločni (povprečni oceni 3,2 in 3,1). Njihova neodločnost se kaže tudi v povezavi do vprašanj, povezanih z odgovornostjo delodajalca glede zagotavljanja varnih in zdravju prijaznih delovnih pogojev pri delu na domu ter v

primeru morebitnih poškodb, če bi se te pripetile v času, ko opravljajo delovne obveznosti (Tabela 6.5).

Tabela 6.5: Strinjanje respondentov s posameznimi trditvami glede na pretekle izkušnje z delom na domu

(**Da** – so imeli izkušnjo z delom na domu; *Ne* – niso imeli izkušnje z delom na domu)

Trditev		n	Povprečje	Std. odklon	Sig.	
Q24a	V kolikor bi se z delodajalcem lahko neformalno dogovoril, da določen obseg dela opravim na domu, bi se čutil bolj pripadnega podjetju.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,4</b>	<b>1,17</b>	0,545
		<i>Ne</i>	44	3,3	1,22	
Q24b	Zaradi možnosti dogovora za delo na domu bi se za opravljeno delo bistveno bolj potrudil.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,2</b>	<b>1,06</b>	0,670
		<i>Ne</i>	44	3,1	1	
Q24c	Formalizirano delo na domu prispeva k boljšemu varovanju in spoštovanju pravic zaposlenih.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,7</b>	<b>0,98</b>	0,193
		<i>Ne</i>	44	3,5	1,1	
Q24d	Formalizirana možnost dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,7</b>	<b>1,02</b>	0,354
		<i>Ne</i>	44	3,6	1,03	
Q24e	Neformalni dogovor za opravljanje določenega dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,2</b>	<b>1,08</b>	0,555
		<i>Ne</i>	44	3,1	1,23	
Q25a	Za nekajurno delo na domu mesečno bi pričakoval z delodajalcem sklenjen pisni dogovor ali ustrezno ureditev tovrstnega dela v pogodbi o zaposlitvi.	<b>Da</b>	<b>121</b>	<b>3,6</b>	<b>0,99</b>	0,084
		<i>Ne</i>	41	3,9	0,83	
Q25b	Neformalno delo na domu dodatno prispeva h kršenju pravic zaposlenih (npr. neplačano nadurno delo, delo v času bolniškega staleža, dopusta ...).	<b>Da</b>	<b>120</b>	<b>3,5</b>	<b>1,12</b>	0,610
		<i>Ne</i>	41	3,4	1,05	
Q25c	V kolikor bi mi delodajalec omogočil določeno delo opraviti na domu, bi se čutil veliko bolj zavezanega, da delo opravim kvalitetno in v roku.	<b>Da</b>	<b>120</b>	<b>3,4</b>	<b>1,09</b>	0,328
		<i>Ne</i>	41	3,2	1,17	
Q25d	Delodajalec je dolžan zagotoviti varne in zdravju prijazne pogoje dela tudi v primeru dela na domu.	<b>Da</b>	<b>120</b>	<b>3</b>	<b>1,15</b>	0,695
		<i>Ne</i>	41	3,1	1,14	
Q25e	Če bi se poškodoval v času, ko bi opravljal delo na domu, bi odgovornost za poškodbo nosil sam.	<b>Da</b>	<b>120</b>	<b>3,2</b>	<b>1,17</b>	0,096
		<i>Ne</i>	41	2,8	1,18	

### 6.4.3 Sklepne ugotovitve analize vprašalnika (RV 1 do RV 5)

Na splošno večina posameznikov v delu na domu vidi veliko več prednosti kot pomanjkljivosti. Zaznali smo nekaj razlik med skupinama respondentov, ki so kakorkoli že delali na domu in tistimi, ki izkušnje z delom na domu še nimajo. Te razlike se kažejo predvsem v tem, katera prednost ali ovira je v določeni skupini najpogosteje prepoznana. Pri vrednotenju dela na domu nismo zaznali pomembnejših razlik med spoloma. Omenimo lahko le, da smo pri ženskah zaznali nekoliko manjšo željo po delu na domu, kar lahko povežemo z ugotovitvijo, da ženske nekoliko pogosteje kot oviro pri delu na domu navajajo domača opravila, po drugi strani pa prav možnost, da urnik dela na domu prilagajajo tem opravilom, vidijo kot prednost. Zato sklepamo, da je nekoliko manjša želja žensk po delu na domu bolj posledica splošnega pripisovanja vloge gospodinje v domačem okolju, kot pa delu na domu kot obliki opravljanja dela (RV 1).

Najpogosteje se posamezniki za delo na domu odločajo zaradi prožnega delovnega časa z možnostjo kombiniranja z drugimi družinskimi/zasebnimi obveznostmi, med drugim povezanimi tudi s skrbjo za otroke, ter zaradi svobodnejšega planiranja odmorov. Ko delo opravljajo doma, imajo več možnosti za boljšo koncentracijo, saj ni običajnih pisarniških motenj. Ocenjujejo, da so zaradi večjega miru pri delu in udobja, ki jim ga nudi dom (sproščenost, neformalnost), tudi bolj produktivni. V nekoliko manjši meri se za opravljanje dela na domu odločajo iz razloga, da bi imeli več prostega časa za druženje z drugimi družinskimi člani, predvsem zaradi prihranka pri času, ki bi ga sicer porabili za prevoz na delo. Za delo na domu se navsezadnje odločajo tudi zaradi zunanjih pritiskov (zaradi preobilice dela, kratkih rokov), pa tudi občutka večje odgovornosti, avtonomnosti, ki jim ga nudi samoorganizacija dela na domu. Za delo na domu se sicer odločajo še zaradi izrednih razmer, predvsem neugodnih vremenskih razmer (RV 2).

Posameznike pri delu na domu lahko marsikaj tudi ovira. Ovire in pomanjkljivosti pri delu na domu, ki so jih respondenti v anketi navajali, so v veliki meri povezane s psihosocialnimi značilnostmi posameznika. Tako lahko določene osebe nekaj, kar so drugi prepoznali kot prednost dela na domu, same doživljajo kot pomanjkljivost oziroma nekaj, kar ga moti. Med take ovire zagotovo sodijo prepričanja, stališča in mnenja posameznikov, način doživljanja dislociranosti od delovnih prostorov delodajalca (občutek izoliranosti in pomanjkanje stikov s sodelavci in timom, pa tudi razvlečen delovni čas ter občutek, da delo preveč posega v

njihovo intimo). Nekaj ovir, ki so jih posamezniki izpostavili, lahko uvrstimo med t. i. institucionalne ovire: pomanjkanje informacij, slabši dostop do dokumentov, slabši delovni pogoji in pomanjkanje potrebnega materiala, nesprejemanje dela na domu kot del organizacijske kulture podjetja, neurejena pravila za delo na domu, nezaupanje nadrejenega, ni službene IKT opreme in slaba povezava z IT sistemom podjetja ter birokracija z urejanjem dela na domu (RV 3).

Večina izkušenj z delom na domu je neformalne narave. Zaposleni se z delodajalcem pogosto sprti dogovorijo, da bodo del delovnih obveznosti opravili od doma. Le manjši delež zaposlenih, ki že imajo izkušnjo z delom na domu, ima to možnost z delodajalcem tudi pravnoformalno urejeno (RV 4).

Ugotavljamo, da imajo posamezniki nekoliko boljši odnos do tistega delodajalca, ki svojim zaposlenim nudi formalno možnost dela na domu – torej da v podjetju obstajajo jasna pravila, kdo, v katerih primerih in pod katerimi pogoji lahko določen obseg dela opravlja od doma. Te delodajalce smatrajo tudi za družbeno bolj odgovorne v primerjavi s tistimi, ki zaposlenim delo na domu omogočajo le na neformalni ravni. Prav tako bi posamezniki z izkušnjami z delom na domu pri iskanju nove zaposlitve dali prednost tisti zaposlitvi, ki bi jim omogočala izmenično delo na domu (RV 5).

## **6.5 IZZIVI PODJETIJ, KI FORMALNO ALI NEFORMALNO IZVAJAJO DELO NA DOMU**

Izzive, s katerimi se podjetja srečujejo, ko v svojem podjetju formalno ali neformalno izvajajo (ukrep) delo na domu, so na dveh omizjih predstavili predstavniki podjetij iz poslovno storitvenih dejavnosti in prevajanja. Pogled z druge strani so predstavili tudi predstavniki inšpekcijskih organov in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Obe okrogli mizi o delu na domu sta bili organizirani v okviru Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti pri Gospodarski zbornici Slovenije v okviru projekta Promocija zdravja in delo na domu<sup>40</sup>, pod naslovoma:

- Okrogla miza: Delo na domu, Ljubljana, GZS, 9. junij 2014;

---

<sup>40</sup> Projekt »Promocija zdravja in delo na domu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letih od 2013 do 2015 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

- Omizje Delo na domu v praksi in internih dokumentih, GZS, 20. februar 2015.

Pogovor na omizjih je vodila direktorica Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti, mag. Majda Dobravc.

### **6.5.1 Metodologija raziskovanja in določitev vzorca**

Za preverjanje 6. raziskovalnega vprašanja smo uporabili kvalitativno analizo dveh panelnih diskusij oziroma okroglih miz kot obliko nestrukturiranega skupinskega intervjuja z osrednjo temo delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja ter prevajanja in tolmačenja. Na obeh omizjih so sodelovali predstavniki sedmih različnih podjetij, ki so se odzvala našemu vabilu. V prvem krogu je bilo vabilo posredovano po e-pošti podjetjem iz informacijsko komunikacijskih dejavnosti po priporočilu Združenja za informatiko in telekomunikacije (črka dejavnosti J po SKD) ter podjetjem iz strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti (črka dejavnosti M po SKD). V drugem krogu smo iz Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti podjetja vabili tudi telefonsko, kar nam je služilo tudi za identifikacijo podjetij, ki imajo izkušnje z delom na domu.

Sodelujoči so na obeh okroglih mizah predstavili različne poglede in dileme, s katerimi se srečujejo pri uvajanju in prakticiranju dela na domu, ne glede na obseg dela, ki se opravi na domu zaposlenih. Na okrogli mizi so sodelovali predstavniki podjetij iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, prevajanja, informatike in telekomunikacij ter predstavniki drugih (državnih, nadzorstvenih) institucij, ki se pri svojem delu ukvarjajo z delom na domu.

### **6.5.2 Zaključki z okroglih miz (RV 6)**

Izkušnje in ugotovitve z obeh okroglih miz<sup>41</sup> smo združili in grupirali v tri vsebinska področja – pravno, psihosocialno ter splošno kategorijo. V slednji smo zajeli tista opažanja, ki jih nismo mogli razvrstiti v prve tri sklope.

---

<sup>41</sup> Posnetek prve okrogle mize si je možno v celoti ogledati in poslušati na spletnem naslovu <http://zrnozdravja.si/asset/fbX4KpwwXT4QYr6Jo>, na drugi okrogli mizi pa nismo dobili dovoljenja vseh sodelujočih predstavnikov za snemanje v celoti – pridobili smo le nekaj video izjav sodelujočih.

## Splošna opažanja

V primerjavi s tujino je delo na domu pri nas premalo poznano in uveljavljeno. Ob razpravah na temo dela na domu posamezniki pogosto izražajo nezaupanje do te oblike dela in jo povezujejo z delom na črno, zniževanjem pravic zaposlenih vsaj kar se tiče prevelikega obsega dela in neplačanega nadurnega dela.

Razširjenost in lahka dostopnost (s stroškovnega vidika) sodobne tehnologije omogoča, da zaposleni v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja, prevajanja in podobnih dejavnostih svoje delo opravljajo kjerkoli in kadarkoli.

V praksi se delodajalci pogosto za delo na domu odločajo na željo in pobudo zaposlenih in sicer to obliko dela izvajajo v glavnem neformalno, brez pisnih sporazumov, dogovorov, pravil ipd. Gre za občasno opravljanje dela na domu, v posebnih primerih in na podlagi visoke stopnje zaupanja med delavcem in delodajalcem.

Do novih oblik dela, kot je delo na domu, so bolj odprta mlajša in mala podjetja (z do cca 40 zaposlenih). V primerjavi s podjetji z daljšo tradicijo, »starejšimi« in večjimi podjetji (z več kot 50 zaposlenimi) v teh podjetjih lažje razvijajo bolj sproščene odnose v delovnem procesu, bolj so pripravljeni uvajati prožnejše oblike dela, med katere nedvoumno sodi tudi delo na domu, pri tem pa igra pomembno vlogo obojestransko zaupanje med delodajalcem in zaposlenimi, pa tudi v delovnem timu.

Delodajalci so izpostavili še, da kljub odprtosti do dela na domu, zaradi nemotenega procesa dela ne morejo pristati na opravljanje dela na domu kadarkoli in za vse vrste del. V poslovno storitvenih dejavnostih se sicer lahko bistveno več dela opravi od doma v primerjavi z industrijskimi panogami, tudi zaradi visoke stopnje obvladovanja znanj za uporabo informacijsko tehnološke opreme med zaposlenimi v teh dejavnostih, delodajalci ugotavljajo, da je to vsekakor organizacijska oblika dela prihodnosti.

Ne glede na splošno strinjanje glede številnih pozitivnih učinkov dela na domu pa je kvantitativno merjenje le-teh še zelo omejeno, ne samo pri nas, tudi v tujini. Nekatere tuje raziskave ocenjujejo 20 do 30 odstotno povečanje produktivnosti zaposlenih, seveda ob ustrezni organizaciji procesov dela v podjetju. Slovenski delodajalci, ki to obliko dela v svojih



podjetjih že uporabljajo, pa ob odsotnosti kvantitativnega merjenja povečanja produktivnosti poročajo predvsem o nekoliko nižjih stroških prevoza na delo.

### **Psihosocialni vidiki dela na domu**

Izkušnje podjetij, ki svojim zaposlenim že omogočajo, da v skladu z obojestranskim dogovorom določenih del delovnih nalog opravijo tudi od doma, poročajo o številnih pozitivnih učinkih take organizacije delovnega procesa. Njihovi zaposleni so bolj zadovoljni, boljša je organizacijska klima v podjetju, opazna je višja produktivnost, manj je absentizma in bolniških odsotnosti, nižja je fluktuacija zaposlenih ipd.

Zaposleni, ki del svojih obveznosti lahko opravljajo na daljavo oziroma na domu, imajo tako več svobode in avtonomije pri predvsem časovnem organiziranju dela glede na svoje druge, zasebne oziroma družinske obveznosti. Zaradi večje možnosti samostojnega odločanja glede časovnega okvira dela zaposleni poročajo o večjem zadovoljstvu in pripadnosti podjetju, kar posledično blaži psihosocialna tveganja ter zmanjšuje stres zaradi lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Lahko predstavlja učinkovito rešitev pri posameznih vrstah poškodb (npr. poškodbe, zaradi katerih ima posameznik zmanjšano sposobnost gibanja), ki ne zmanjšujejo umskega potenciala zaposlenih in bi zaradi nezmožnosti prihoda na delo delovne obveznosti opravili od doma. Seveda tu ne gre za poseg v krčenje pravic zaposlenih v smislu, da bi zaposleni od doma delali tudi, ko bi bili upravičeni do bolniške odsotnosti. V nekaterih primerih daljših odsotnosti z dela poročajo o pozitivnih učinkih dela na domu na zdravje, predvsem zaradi ohranjanja povezanosti z delom, sodelavci, kar lahko spodbudno vpliva na potek zdravljenja. Vendar gre v teh primerih za redke pozitivne izjeme, saj bi bilo potrebno nekoliko spremeniti sistem napotovanja na bolniški stalež, tudi z osveščanjem zdravnikov. V kolikor zdravstveni razlog, zaradi katerega zaposleni ostane doma, ne pomeni tudi nezmožnosti opravljanja njegovega dela, bi pod določenimi pogoji ter njegovim privoljenjem delovne obveznosti lahko opravil od doma. Koristi bi bile tako na strani zaposlenega, ki v tem primeru ne bi bil v bolniškem staležu in bi prejemal plačo kot če bi delal v prostorih delodajalca, kot tudi delodajalec, ki mu ne bi bilo potrebno iskati nove kadrovske vire, da bi delovni proces nemoteno potekal naprej. Pozitivni učinki bi se kazali tudi v širši družbi, saj bi na ta način prispevali k zmanjšanju porabe zdravstvene blagajne in podobno.

Delo na domu je lahko tudi ukrep promocije zdravja, ki jo mora sicer načrtovati in izvajati

vsak delodajalec. V tem primeru je smiselno, da splošne pogoje ter postopek preverjanja upravičenosti za opravljanje dela na domu, delodajalec opredeli že v svojem splošnem aktu. Da bi ta ukrep res prinašal pozitivne učinke, pa delodajalci ugotavljajo tudi, da niso vsi delavci primerni za delo na domu oziroma si dela na domu iz takšnih ali drugačnih razlogov niti ne želijo opravljati.

### **Pravni vidik**

V praksi je potrebno/smiselno na možnost opravljanja dela na domu, tudi ko gre le za omejen obseg opravljanja dela na domu, misliti že ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Kraj opravljanja dela je bistveni element pogodbe o zaposlitvi in bi v primeru, da se za to možnost delodajalec in zaposleni odločita kasneje, skleniti novo pogodbo.

Malim delodajalcem po ZDR-1 (do 10 zaposlenih) ni potrebno dela na domu opredeljevati v aktu o sistemizaciji delovnih mest, obvezno pa morajo delo na domu vključiti v izjavo o varnosti pri delu za tista delovna mesta in dela, ki se lahko opravljajo tudi na domu.

Vsako namero o sklenitvi pogodbe za delo na domu je obvezno najaviti inšpektoratu za delo, ki lahko delo na domu prepove, v kolikor presodi, da le-to ne sodi v dejavnost delodajalca ali pa ni primerno in sprejemljivo z vidika zagotavljanja zdravja in varnosti pri delu tako za zaposlenega kot za druge ljudi v okolju, v katerem dela. Vendar pa podjetja poročajo, da pri opravljanju intelektualnih vrst dela le-to ni vprašljivo in nimajo negativnih mnenj z inšpektorata, prav tako inšpektorji ne preverjajo fizično dela na domu – tak nadzor bi bil možen le s sodno odločbo. Delodajalci si zato želijo, da bi bili razbremenjeni te obveznosti, ki jih predstavlja le dodatno birokratsko oviro.

Delodajalec v praksi ne more preverjati delovnega mesta na domu svojih zaposlenih. Zato vidijo rešitev v podpisu izjave s strani zaposlenega, da bo sam zagotovil varno in zdravju prijazno delovno mesto v skladu s priporočili delodajalca. Delodajalec pa mu mora dati jasna priporočila, kako mora biti delovno mesto urejeno na domu, da bo zadostilo vsem predpisom. Vse to pa se lahko dogovori tudi v pogodbi za opravljanje dela na domu, prav tako tudi glede povračila oziroma nadomestila stroškov, ki delavcu nastanejo zaradi opravljanja dela na domu (stroški elektrike, opreme delovnega mesta, internetne povezave ...).

Delodajalci se zavedajo, da v primeru, ko iz takšnih ali drugačnih razlogov ne morejo zagotoviti dokazov, da so naredili vse predpisano za zagotovitev varnosti pri delu na domu (kljub temu, da gre lahko za ukrep promocije zdravja pri delu), tvegajo denarno kazen. Dokazi morajo biti pisni in dokumentirani, in tudi v tem primeru za večino delodajalcev to predstavlja dodatno administrativno breme. To velja tudi v primerih, ko delodajalec namere za opravljanje dela na domu ni sporočil inšpektoratu za delo.

Vendarle gre za ukrep, ki za delodajalca ne predstavlja dodatnega finančnega vložka. Delodajalčev vložek je pravzaprav čas, ki bi ga sicer namenil dejavnosti, ki jo z namenom pridobivanja zaslužka in dobička opravlja na trgu. Za manjše delodajalce lahko to predstavlja nekoliko večje breme, vendar pa tisti delodajalci, ki so se tega lotili, v veliki večini poročajo o pozitivnih učinkih, ki se v teh panogah, kjer intelektualni kapital predstavlja glavni strošek v dodani vrednosti storitve, le-ta povrne v večji produktivnosti zaposlenih.

Ob ugotovitvi, da v praksi delo na domu večinoma poteka občasno, na osnovi dogovora, pogosto brez urejene pravne podlage, je ureditev tega področja v podjetju smiselno tudi zato, ker ne zahteva veliko (dodatnega) administrativnega in finančnega vložka, podjetja pa si s tem lahko prihranijo marsikatero nevšečnost ob morebitnem obisku inšpektorja, ali pa to obliko uporabijo kot ukrep promocije zdravja.

### **Davčni vidik**

Delo na domu je smiselno opredeliti v splošnem aktu podjetja, saj se v tem primeru nadomestila za uporabo delavčevih sredstev in morebitna povračila stroškov (seveda do zakonsko opredeljene višine) ne všttevajo v davčno osnovo in niso obravnavana kot njegova boniteta. So pa vsa povračila stroškov v zvezi z delom všteta v osnovo za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. To pa bi veljalo odpraviti, saj takšna obravnava delavcev, ki delajo na domu (vsaj kar se tiče delovnih mestih, kjer je osnovna delovna oprema zaposlenih računalnik, telefon in temu ustrezno opremljeno delovno mesto), ni enakovredna delavcem, ki delajo v prostorih delodajalca.

## 6.6 USPEŠNOST PODJETIJ V POSLOVNO STORITVENIH DEJAVNOSTIH Z VISOKO VSEBNOSTJO ZNANJA, KI OMOGOČAJO DELO NA DOMU

### 6.6.1 Metodologija raziskovanja in določitev vzorca

Za proučitev **zadnjega raziskovalnega vprašanja (RV 7)** smo uporabili **analizo podatkov o poslovanju podjetij**, ki je vključevala naslednje postopke:

- Identificiranje podjetij iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij ter prevajanja in tolmačenja, ki formalno ali neformalno prakticirajo delo na domu, s preučevanjem objav v medijih, intervjujev, dveh izvedenih okroglih miz v okviru projekta Promocija zdravja in delo na domu ter s proučitvijo seznama imetnikov certifikata Družini prijazno podjetje.
- Identificirana podjetja smo razvrstili glede na gospodarsko panogo po Standardni klasifikaciji dejavnosti (šestmestno cifro dejavnosti in črko dejavnosti), v kateri opravljajo glavno dejavnost na trgu, in glede na velikost po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB3)<sup>42</sup>.
- V vzorec smo zajeli le gospodarske družbe<sup>43</sup> po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1), torej pravne osebe, brez samostojnih podjetnikov, ki na trgu opravljajo pridobitno dejavnost kot fizične osebe.
- Za identificirana podjetja smo pridobili kazalnike uspešnosti poslovanja: št. zaposlenih, dobiček, dodana vrednost, produktivnost oziroma dodana vrednost na zaposlenega) za nekaj zadnji let, predvidoma za poslovna leta od 2008 do 2014.

---

<sup>42</sup> Po 55. členu ZGD-1 se družbe »razvrščajo na mikro, majhne, srednje in velike družbe z uporabo navedenih meril na bilančni presečni dan letne bilance stanja: - povprečno število delavcev v poslovnem letu, - čisti prihodki od prodaje, in - vrednost aktive.

(2) Mikro družba je družba, ki izpolnjuje dve od teh meril:

- povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega deset, - čisti prihodki od prodaje ne presegajo 2.000.000 evrov, in - vrednost aktive ne presega 2.000.000 evrov.

(3) Majhna družba je družba, ki ni mikro družba po prejšnjem odstavku, in ki izpolnjuje dve od teh meril: - povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 50, - čisti prihodki od prodaje ne presegajo 8.800.000 evrov, in - vrednost aktive ne presega 4.400.000 evrov.

(4) Srednja družba je družba, ki ni mikro družba po drugem odstavku tega člena ali majhna družba po prejšnjem odstavku, in ki izpolnjuje dve od teh meril: - povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 250, - čisti prihodki od prodaje ne presegajo 35.000.000 evrov, in - vrednost aktive ne presega 17.500.000 evrov.

(5) Velika družba je družba, ki ni mikro družba po drugem odstavku tega člena ali majhna družba po tretjem odstavku tega člena ali srednja družba po prejšnjem odstavku.

<sup>43</sup> Gospodarske družbe so po ZGD-1 organizirane kot osebne družbe (družba z neomejeno odgovornostjo – d.n.o., komanditna družba – k.d.) ali kot kapitalske družbe (družba z omejeno odgovornostjo – d.o.o., delniška družba – d.d., komanditna delniška družba – k.d.d., evropska delniška družba – SE).

- Kazalnik uspešnosti poslovanja posameznega podjetja – **produktivnost dela oziroma dodano vrednost na zaposlenega** – smo primerjali s kazalniki poslovanja za celotno panogo, v kateri podjetje opravlja svojo glavno dejavnost ter kazalniki poslovanja glede na celotno gospodarstvo. Na podlagi primerjave kazalnika produktivnosti dela posameznega podjetja z agregiranimi kazalniki za dejavnost smo ugotavljali uspešnost podjetij, ki svojim zaposlenim formalno ali neformalno omogočajo delo na domu. Pri interpretaciji rezultatov smo upoštevali, da gre za parcialno merilo uspešnosti poslovanja v smislu sposobnosti, zmogljivosti in intenzivnosti dela zaposlenih. Drugih faktorjev, ki vplivajo na povečevanje učinka dela, kot npr. poraba kapitala, vmesnih storitev in proizvodov, organizacijskih sprememb, tehnološki napredek, stopnja izkoriščenosti kapacitet ipd., nismo proučevali.
- Izkaz **dodane vrednosti** podjetja kot osnovni ekonomski indikator in temeljno merilo gospodarske aktivnosti ter uspeha, ki priča o skrbi za blaginjo družbe<sup>44</sup>, smo primerjali s povprečno dodano vrednostjo celotnega gospodarstva glede na velikost podjetja. Dodana vrednost nakazuje namreč na družbeno dimenzijo poslovanja podjetij (Buležan 2008, 388).

Delo na domu kot ukrep za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih sicer nismo mogli nedvoumno povezati z uspešnostjo podjetij, saj bi za tako potrditev morali podrobneje proučiti še druge prvine poslovnega procesa, ki (so)prispevajo k uspešnosti poslovanja podjetja. V poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij, prevajanja in tolmačenja ipd. delo oziroma intelektualni kapital predstavlja pretežni del stroška v končnem proizvodu oziroma v teh dejavnostih prevladujočih storitvah, zato sicer zelo posplošeno predpostavljamo, da vsak ukrep v smeri pozitivnega upravljanja s človeškimi viri pomembno prispeva k učinkovitejšemu delu posameznikov in posledično uspešnosti.

Produktivnost dela oziroma dodana vrednost na zaposlenega je le eden od treh t. i. kazalnikov za merjenje uspešnosti poslovanja (poleg ekonomičnosti in rentabilnosti), ki so se uveljavili in razvijali v evropskem prostoru in posledično tudi v slovenski stroki (Tekavčič 2002, 666). Tudi ob zelo učinkovitem delu zaposlenih ne moremo pričakovati uspešno poslovanje, če so v

---

<sup>44</sup> Dodana vrednost nakazuje na zagotavljanje delovnih mest, na to, koliko država lahko pobere dajatev, koliko so vlagatelji kapitala in posojilodajalci nagrajeni za tveganje, ki je posledica njihovih naložb. Kazalnik dodane vrednosti nam priča tudi o družbeni vlogi podjetja (Buležan 2008, 385).

podjetju zanemarjeni ali neučinkovito upravljani drugi poslovni procesi, kot so predmeti dela, delovna sredstva, dela in storitve, ki jih za podjetje opravljajo drugi (Tekavčič 2002, 667). Tako je pomembno, da pridobljene podatke o uspešnosti podjetij na podlagi kazalnika dodane vrednosti na zaposlenega, tudi v primerjavi z agregiranimi vrednostmi na ravni dejavnosti in celotnega gospodarstva, da upoštevamo parcialnost merila produktivnih sposobnosti in intenzitete dela zaposlenih.

*Spremembe v produktivnosti dela ... odsevajo skupni vpliv sprememb tako v kakovosti delovne sile in učinkovitosti ter intenzivnosti njene uporabe, kot tudi sprememb v celi vrsti ostalih faktorjev, kot so kapital, vmesna poraba, tehnologija, organizacija, učinkovitost izrabe kapacitet, ekonomija obsega ipd. Za merjenje vložka dela se pri tem običajno uporabljajo: (i) skupna zaposlenost, ki zajema prejemnike plač in samozaposlene, vključno s pomagajočimi družinskimi člani, (ii) pogojno število polno zaposlenih in (iii) število dejansko opravljenih ur. (UMAR 2007, 89)*

Produktivnost dela je tako »razmerje med ustvarjeno proizvodnjo v določenem obdobju in za to proizvodnjo porabljenim delom«. Ta kazalnik nam kaže, »kako produktivno je uporabljeno delo pri ustvarjanju outputa proučevane družbe ali dejavnosti« (Gospodarska zbornica Slovenije 2004, 33). Produktivnost dela bomo razumeli tako, kot je opredeljena v okviru nacionalnih (SURS 2016) in regionalnih računov (Eurostat 2016), torej kot »bruto dodana vrednost v evrih po osnovni ceni na zaposlenega«. Kazalnik dodane vrednosti na zaposlenega smo pridobili iz baze KAPOS GZS (2016), pridobljen iz postavk letnih poročil podjetij iz javnopravnih evidenc (AJPES 2016) in je izračunan, kot sledi:

$$\text{dodana vrednost na zaposlenega} = \frac{+ \text{AOP 126 Kosmati donos od poslovanja} - \text{AOP 128 Stroški blaga, materiala in storitev} - \text{AOP 148 Drugi poslovni odhodki}}{\text{AOP 188 Povprečno število zaposlenih po delovnih urah}} \quad \text{v EUR}$$

Povprečno število zaposlenih je izračunano na podlagi števila delovnih ur v posameznem poslovnem letu. Na ta način v analizo zajamemo »vse dejavnike, ki vplivajo na neizkoriščenost delovnega časa« (Tekavčič 2002, 669). Večja, kot je izračunana vrednost kazalnika dodane vrednosti na zaposlenega, uspešnejša je gospodarska družba, seveda ob upoštevanju oziroma izkazanemu dobičku (AJPES 2016).

Identificirali smo 19 podjetij, v katerih ima večina zaposlenih možnost pod enakimi pogoji delo opravljati tudi od doma. Večina teh podjetij ima delo na domu izbrano tudi kot ukrep iz kataloga certifikata Družini prijazno podjetje. Podjetja smo razvrstili po posameznih dejavnostih in glede na velikost: mikro, mala, srednja in velika. Za vsako podjetje smo pridobili podatke o letu začetka poslovanja, letu pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje in/ali podatek, od kdaj v podjetju uporabljajo ukrep dela na domu (formalno ali neformalno) ter podatke o izbranih finančnih kazalnikih uspešnosti poslovanja, med katerimi nas bo še posebej zanimal kazalnik o produktivnosti dela oziroma dodani vrednostni na zaposlenega, vse po posameznih letih poslovanja.

V naslednjem koraku smo pridobili agregatno stanje izbranih kazalnikov za dejavnosti, ki jih podjetja na trgu opravljajo kot glavno dejavnost. Ker lahko uspešnost identificiranih podjetij realno ocenimo le glede na primerjavo stanja v velikostnem razredu podjetja, smo agregate poslovanja posameznih dejavnosti izdelali glede na velikostni razred (mikro, malo, srednje, veliko), ki mu je podjetje pripadalo glede na zadnje poslovno leto, za katero so nam bili podatki na voljo – torej za poslovno leto 2014.

Pri uporabi podatkov za naš raziskovalni namen, ki smo jih pridobili iz baz AJPES (2016) in KAPOS GZS (2016), smo se morali držati vseh določil glede varstva zaupnih in osebnih podatkov. To pomeni, da na agregiranih ravneh lahko uporabimo (objavimo) le tiste podatke, pri katerih ni mogoče sklepati na vsebovane individualne podatke (primeri, ko nastopajo v agregatu do vključno tri družbe, ali če je med večimi ena izrazito prevladujoča). Toliko bolj tudi zato, ker se nekaj identificiranih podjetij ni strinjalo z javno objavo svoje identitete. Podjetjem smo z namenom zakritja identitete dodelili imena glede na njihovo glavno dejavnost (SKD 2008), ter jim dodali črko abecede. Ohranili smo končnico, ki nakazuje pravno organizacijsko obliko podjetja po Zakonu o gospodarskih družbah (npr. Računalniško programiranje A d.d.).

Po pregledu agregatnih podatkov o poslovanju podjetij v posamezni dejavnosti glede na velikostni razred podjetij smo zaradi zgoraj navedenega razloga – premajhnega števila podjetij, ki sodijo v posamezno agregirano raven in posledično nezmožnost primerjanja uspešnosti poslovanja z drugimi podobnimi podjetji – morali:

- izločiti dve družbi iz dejavnosti 61.100 – Telekomunikacijske dejavnosti po vodih,
- izločiti eno družbo iz dejavnosti 62.010 – Računalniško programiranje,

- izločiti eno družbo iz dejavnosti 62.090 – Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti,
- izločiti eno družbo iz dejavnosti 72.190 – Raziskovalna in razvojna dejavnost na drugih področjih naravoslovja in tehnologije, saj smo kljub temu, da družba posluje od leta 2001, za primerjavo lahko pridobili le podatke iz zadnjega poslovnega leta oziroma leta 2014,
- v dejavnosti 74.300 – Prevajanje in tolmačenje smo združili velikostni ravni mikro in mala v eno agregirano raven z namenom, da v tej skupini za primerjavo ohranimo obe identificirani podjetji.

Za primerjavo uspešnosti podjetij v primerjavi z ostalimi, velikostno primerljivimi podjetji iz posamezne panoge, nam je po izločitvi za primerjavo neprimernih podjetij ostalo 14 gospodarskih družb iz osmih različnih dejavnosti po SKD 2008 (glej Tabela 6.6)

Tabela 6.6: Identificirana podjetja glede na dejavnost SKD ter velikost

Dejavnost SKD (črka)	Dejavnost SKD (6 mestna)	Št. identificiranih podjetij	Velikost identificiranih podjetij
J	62.010 – Računalniško programiranje	5	mikro, 3x malo, veliko
J	62.020 – Svetovanje o računalniških napravah in programih	3	srednje, 2x veliko
J	62.090 – Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti	2	malo, veliko
M	70.220 – Drugo podjetniško in poslovno svetovanje	1	mikro
M	71.129 – Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje	1	malo
M	71.200 – Tehnično preizkušanje in analiziranje	1	malo
M	72.200 – Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju družboslovja in humanistike	1	mikro
M	74.300 – Prevajanje in tolmačenje	2	mikro, malo



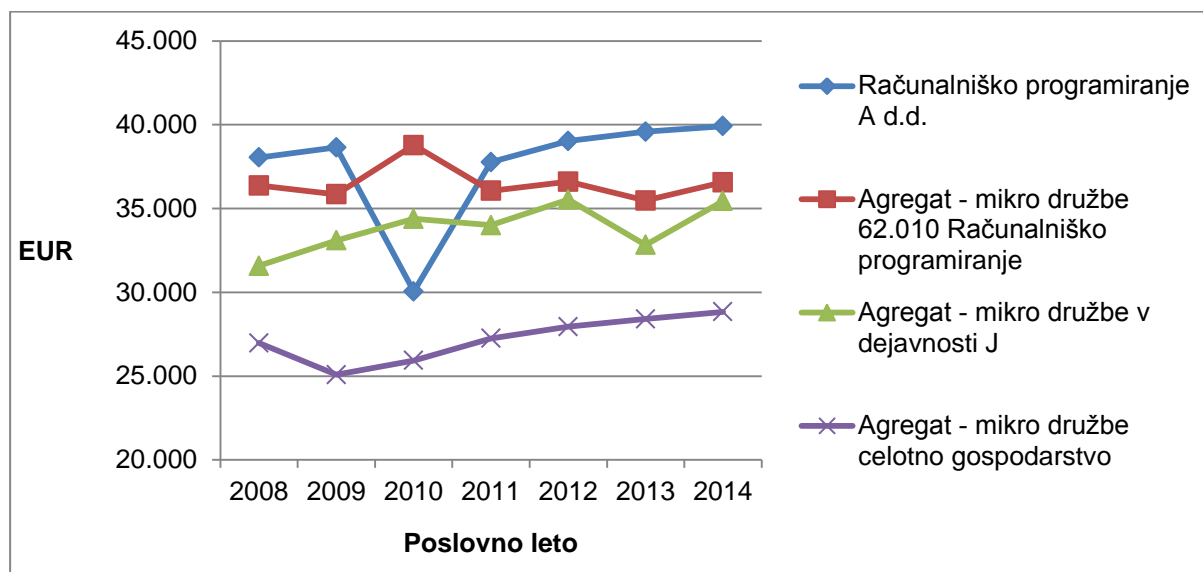
## 6.6.2 Izsledki/ugotovitve (RV 7)

### *Računalniško programiranje A d.d.*

Je mikro podjetje, ki je poslovati pričelo v letu 1998 in je bilo do leta 2006 v lasti zaposlenih, potem pa se je iz družbe z omejeno odgovornostjo preoblikovalo v delniško družbo. Na trgu si želijo ohraniti dolgoročno stabilnost in vsaj zmerno dobičkonosnost. V svojih vrstah zaposlujejo skoraj izključno strokovnjake s področja informatike in računalništva ter si prizadevajo za spoštljivo in sproščeno organizacijsko klimo. V letu 2013 so pridobili certifikat Družini prijazno podjetje je prejelo v letu 2013. Svojim zaposlenim omogočajo, delo izmenično opravljajo v pisarni in od doma, pogoj je urejenost delovnega mesta na domu v skladu z zakonsko predpisanimi pogoji.

Iz kazalnikov poslovanja (glej Prilogo G) vidimo, da podjetje v zadnjih letih poslovanja ohranja konstantno okoli 31 zaposlenih. Zmanjšanje števila zaposlenih je zaslediti le v letu 2011 kot odziv na nekoliko slabše poslovne rezultate v letu poprej. V letu 2010 so namreč stroški dela v dodani vrednosti predstavljali kar 102,4 odstotka. Le-ti se sicer po padcu kot posledica gospodarske grize po kritičnem letu 2010 gibljejo v povprečju od 83 do 85 odstotkov. Dodana vrednost na zaposlenega z izjemo leta 2010 rahlo narašča iz leta v leto, ta je opazno višja kot v vseh primerljivih agregacijah – od povprečja mikro družb na ravni celotnega gospodarstva, v črki J dejavnosti in je tudi nadpovprečno uspešno v primerjavi s podjetji iz iste panoge – 62.010 Računalniško programiranje (glej Sliko 6.9), v kateri je bilo v zadnjem letu za primerjavo zajetih 1.031 mikro podjetij. Ugotovimo lahko, da je podjetje Računalniško programiranje A d.d. uspešno podjetje glede na kazalce uspešnosti in učinkovitosti zaposlenih.

Slika 6.9: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje A d.d. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

***Računalniško programiranje B d.o.o., Računalniško programiranje C d.o.o. in Računalniško programiranje Č d.o.o.***

Vsa tri podjetja so mala podjetja in kot glavno dejavnost opravljajo računalniško programiranje.

Podjetje **Računalniško programiranje B d.o.o.** je pričelo s poslovanjem že leta 1987. Gre za podjetje z dolgoletno tradicijo, ki svoje poslovanje gradi na vrednotah, ki gradijo tudi dobro organizacijsko klimo: zaupanje, zanesljivost, učinkovitost, partnerstvo, ustvarjalnost, prijaznost. Večina zaposlenih je visoko izobraženih strokovnjakov. Podjetje je prejelo številne nagrade na področju inovativnosti in stabilnosti poslovanja, med drugimi so bili izbrani tudi za najboljšega zaposlovalca v Dnevnikovem projektu Zlata nit. Certifikat Družini prijazno podjetje so pridobili v letu 2012. Svojim zaposlenim nudijo možnost, da delo izmenično opravljajo tudi od doma.

Iz Slike 6.10 vidimo, da podjetje posledic gospodarske krize od leta 2008 praktično ni čutilo – morda se le-ta kaže kot stagnacija. Po letu 2011 je opaziti skokovito rast produktivnosti zaposlenih, ki je v letu 2014 precej preseгла kazalnike dodane vrednosti na zaposlenega na vseh primerljivih agregiranih ravneh. Zaključimo lahko, da je to podjetje danes nadpovprečno

uspešno v primerjavi z malimi podjetji iz dejavnosti računalniškega programiranja. V agregaciji dejavnosti je v zadnjem letu (l. 2014) zajetih 22 družb. Zanimiv je tudi podatek, da število zaposlenih v vseh opazovanih letih narašča – v letu 2008 so imeli približno 45, leta 2011 60 in leta 2014 že 71 zaposlenih. Ob tem je pomemben podatek tudi, da kljub vztrajnemu naraščanju števila zaposlenih strošek dela v dodani vrednosti pada. Ta je v letih od 2008 do 2012, če zelo zaokrožimo, predstavljala okoli 80 odstotkov, v letu 2013 76 in v letu 2014 le 62,9 odstotka.

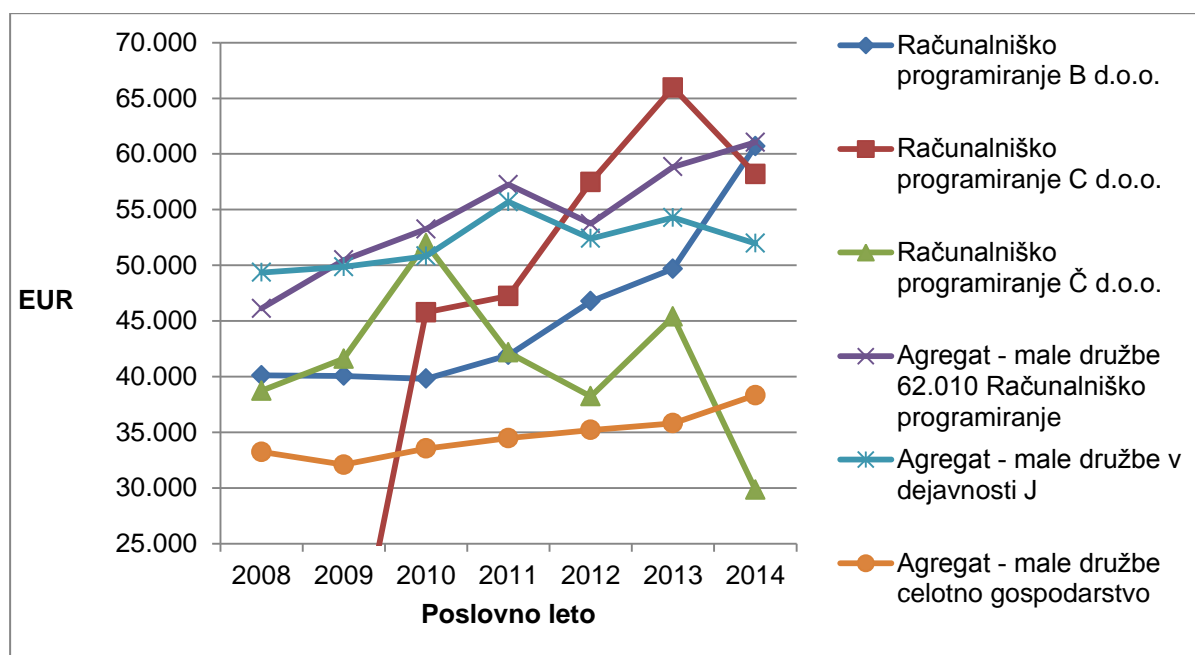
Tudi v podjetju **Računalniško programiranje C d.o.o.** zaposlujejo predvsem visoko motivirane in usposobljene kadre. Organizacijsko klimo v podjetju gradijo na vrednotah, kot so dobri odnosi, pozitivna energija, poštenost, strokovnost. V letu 2011 so pridobili tudi certifikat Družini prijazno podjetje. Zaposleni imajo možnost, da delo opravljajo izmenično v pisarni in od doma. Gre za razmeroma mlado podjetje, ki je s poslovanjem pričelo v letu 2009 z 11 zaposlenimi, v letu 2014 je bilo le teh že 21. V prvih dveh letih je strošek dela v dodani vrednosti predstavljal 95 odstotkov, v zadnjih dveh letih (2013 in 2014) pa se je znižal na 62 odstotkov. Temu primerno izkazujejo tudi visoko rast dobička. Tudi v tem primeru lahko zaključimo, da gre za nadpovprečno uspešno podjetje v primerjavi s primerljivimi podjetji tako na ravni celotnega gospodarstva, črki dejavnosti in primerljivimi podjetji v panogi (glej Sliko 6.10).

Podjetje **Računalniško programiranje Č d.o.o.** je pričelo s poslovanjem leta 2001. V letu 2011 je bilo podjetje izbrano za najboljšega zaposlovalca med majhnimi podjetji. Gre za izrazito izvozno naravnano podjetje, ki več kot 80 odstotkov svojih storitev izvozi v tujino. V tem prelomnem letu je bilo podjetje izbrano za zmagovalno gazelo v osrednjeslovenski regiji. Podjetje večini visoko strokovno usposobljenim zaposlenim omogoča tako delo od doma kot tudi na daljavo, saj je specializirano prav za razvijanje tovrstnih programskih rešitev, ki podjetjem omogočajo vpeljavo dela na domu in dela na daljavo, videosestankov in videopogovorov prek spleta, vključno z računalniško podporo uporabnikom na daljavo, ter z računalništvom v oblaku.

Vse od leta 2008, ko so imeli okoli 28 zaposlenih, je podjetje opazno povečevalo število zaposlenih. V letu 2014 je bilo teh že dobrih 60. Stroški dela v dodani vrednosti so se vsa leta gibala od 54 do 71 odstotkov, z izjemo zadnjega opazovanega leta, ko so znašali dobrih 93 odstotkov. Kljub temu, da je v obdobju splošne gospodarske krize podjetje zelo dobro

krmarilo in bilo po produktivnosti svojih zaposlenih pred svojo konkurenco (majhnih podjetij iz dejavnosti 62.010 Računalniško programiranje), pa je v letu 2012 doživelo prvo večje poslabšanje, še bolj pa se je njihov rezultat poslabšal v letu 2014, ko so prvič zabeležili evidentno nizek dobiček v primerjavi s preteklimi leti, ter prvič izkazovalo nižjo produktivnost tudi od povprečja malih družb na ravni celotnega gospodarstva. Ker je podjetje v veliki meri vlagalo v raziskave in razvoj na IKT področju (ima tudi svoj raziskovalni oddelek) ter sredstva za delo pridobival iz projektov finančne evropske perspektive FP7 (2017–2012), lahko slabše rezultate po tem letu pripišemo odsotnosti evropskih sredstev po letu 2012. Podjetje je za svoje inovativne rešitve na svojem področju tudi po letu 2012 prejelo kar nekaj mednarodnih priznanj (glej Sliko 6.10).

Slika 6.10: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje B d.d., Računalniško programiranje C d.o.o., Računalniško programiranje Č d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



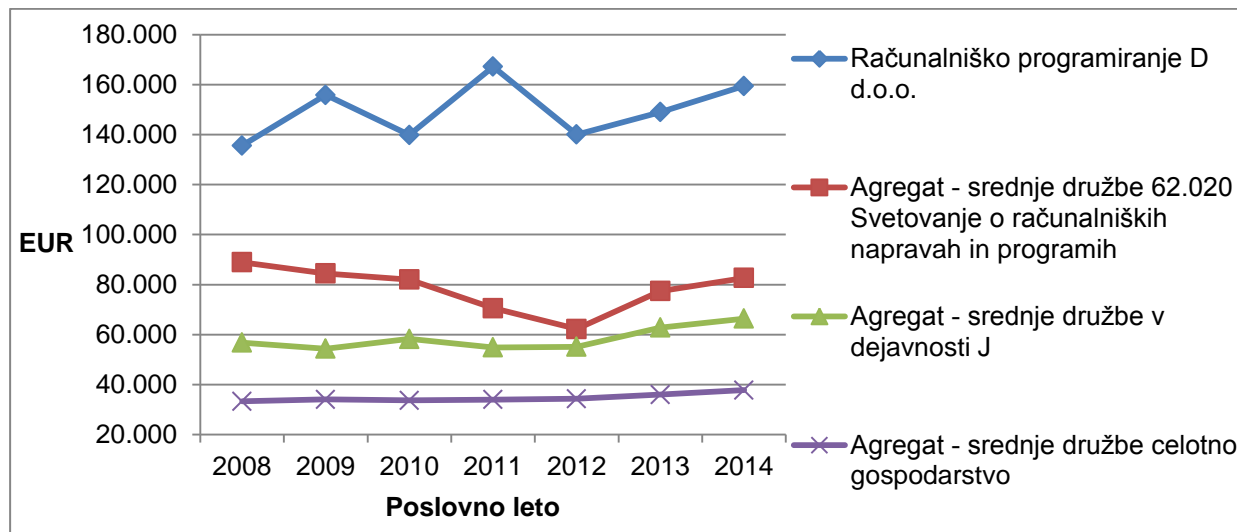
Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

### ***Svetovanje o računalniških napravah in programih D d.o.o.***

Je srednje veliko podjetje, ki je v opazovanem obdobju od leta 2008 do 2014 zaposlovalo večinoma strokovnjake na IKT področju, od dobrih 52 do 58 ljudi (v letu 2014 je imelo 56 zaposlenih). Gre za slovensko predstavništvo vodilne tuje korporacije s področja informacijskih tehnologij. Od samega začetka poslovanja leta 1994 je podjetje veliko vlagalo

in se vključevalo v lokalno skupnost, ter gradilo na pozitivni, ustvarjalni in inovativni organizacijski klimi. Certifikat Družini prijazno podjetje je pridobilo v letu 2011. Glede na to, da na trgu tržijo tudi programsko opremo za delo na domu in delo na daljavo, tudi svojim zaposlenim omogočajo izmenično delo na domu. Njihove pisarne so prilagojene takemu načinu dela tako, da zaposleni v prostorih delodajalca nimajo svojega stalnega delovnega mesta, ampak imajo na voljo le urejeno delovno postajo, ki jo uporabijo, ko delajo v pisarni. Ker nikoli ni vseh zaposlenih v pisarni, je v prostorih podjetja na voljo manj delovnih postaj, s tem pa so povezani tudi nižji stroški za vzdrževanje pisarn. Veliko jim pomeni zadovoljstvo svojih zaposlenih, ki ga dosegajo tudi z ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Če primerjamo produktivnost zaposlenih v tem podjetju lahko ugotovimo, da gre za nadpovprečno uspešno podjetje. Kljub visokim deležem stroška zaposlenih v dodani vrednosti v zadnjih treh letih (v letu 2012 je ta znašal 97 odstotka, leta 2013 dobrih 90 in v letu 2014 dobrih 84 odstotka) je podjetje močno pred svojo konkurenco v dejavnosti primerljivih srednjih podjetij (glej Sliko 6.11).

Slika 6.11: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Računalniško programiranje D d.d. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

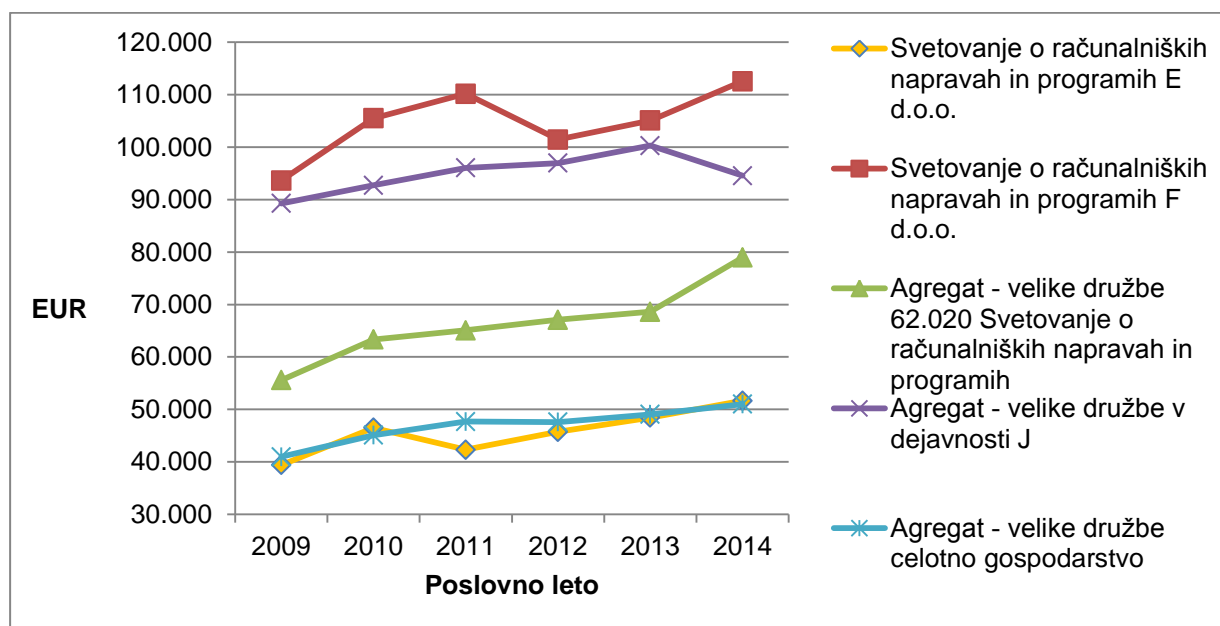
***Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o. in Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o.***

Gre za veliki podjetji, obe sta prejeli certifikat Družini prijazno podjetje – prvo leta 2008, drugo leta 2007.

Podjetje **Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o.** veliko vlaga v svoje zaposlene ter organizacijsko klimo gradi na visoki stopnji zaupanja. Zaposleni imajo možnost dela od doma, torej da svoje delo opravijo izključno na domu, ter tudi izrednega dela od doma, kar pomeni, da imajo možnost del dela zaradi izrednih razmer in lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja izjemoma opraviti od doma. Podjetje zaposluje visoko usposobljene strokovnjake s področja svojega delovanja ter ima v panogi že 22 let izkušenj. Dodana vrednost na zaposlenega z izjemo v letu 2011 iz leta v leto rahlo narašča in je skoraj skladna s kazalnikom na agregirani ravni velikih podjetij iz celotnega gospodarstva, v letu 2014 pa celo nekoliko nad povprečjem. V zadnjih letih jim je uspelo znižati delež stroška dela v dodani vrednosti, ki v zadnjem primerjanem letu znaša 71 odstotkov. Sicer pa podjetje izkazuje nižje vrednosti produktivnosti v primerjavi s konkurenti v skupini velikih podjetij v panogi in črki dejavnosti (glej Sliko 6.12). Podjetje je vse od leta 2009 zmanjševalo število zaposlenih. Do leta 2014, ko je imelo v povprečju še dobrih 210 zaposlenih, je podjetje zmanjšalo število zaposlenih že za 42 odstotkov.

Podjetje **Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o.** ima v slovenskem prostoru že nekaj desetletij dolgo tradicijo. V opazovanih letih od leta 2009 do 2014 se število zaposlenih ni bistveno spreminjalo. V letu 2014 so imeli tako kot v letu 2009 210 zaposlenih. V dodatno izobraževanje svojih že visoko izobraženih zaposlenih redno in veliko vlagajo, tudi s pomočjo lastnega izobraževalnega centra doma in v tujini. Poleg certifikata Družini prijazno podjetje je družba prejela tudi priznanj Ugleden delodajalec. Svojim zaposlenim z namenom lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja omogočajo, da v izrednih primerih del dela opravijo od doma. Produktivnost njihovih zaposlenih je vsa opazovana leta opazno nad povprečjem.

Slika 6.12: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o., Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2009 do 2014

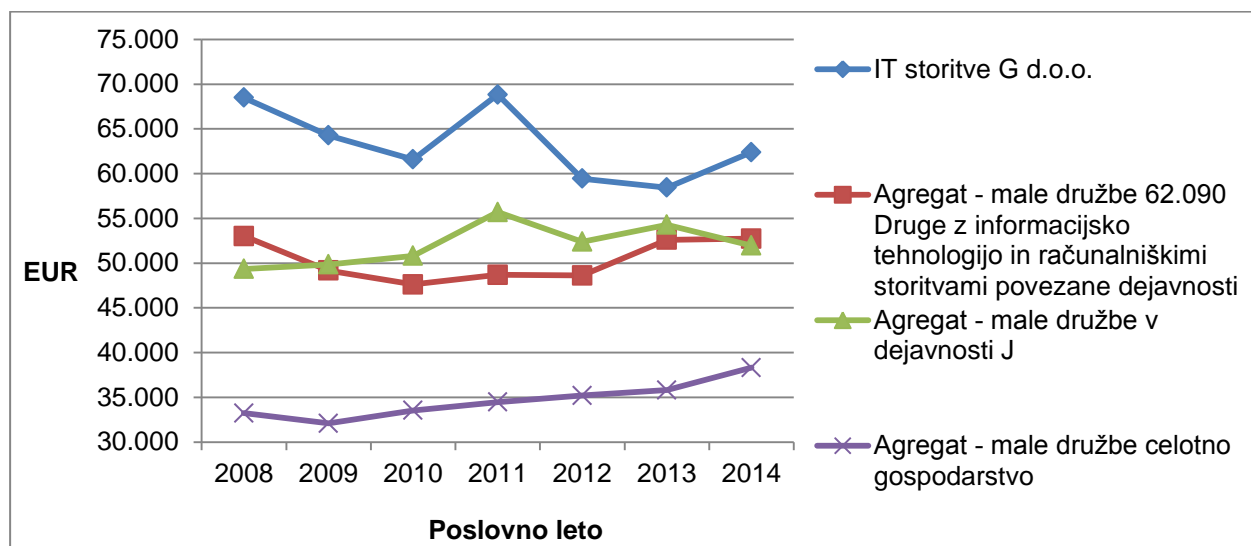


Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

### ***IT storitve G d.o.o.***

IT storitve G d.o.o. je malo tehnološko napredno in inovativno podjetje, ki je pričelo poslovati že leta 1989. Svojim zaposlenim nudijo urejeno in prožno delovno okolje, z razvitim in optimiziranim sistemom uvajanja in mentoriranja. Zelo velik poudarek je na razvijanju pozitivne organizacijske klime ter kompatibilnost vseh sodelujočih v delovnem timu, kar vključuje tudi prožne oblike zaposlovanja, kot je delo na domu in delo na daljavo. Veliko napora vlagajo v ukrepe, ki povečujejo produktivnost celotne ekipe. Vsa leta konstantno ohranjajo število zaposlenih, ki glede na posamezno leto niha od 33 do 36. Kljub temu, da je produktivnost zaposlenih od leta 2008 najprej nekoliko padala, podobno kot v primerljivih malih družbah iz iste dejavnosti, pa je po letu 2013 znova čutili spodbudno rast. Strošek dela v dodani vrednosti se je od leta 2008, ko je znašal skoraj 61 odstotkov, do leta 2014 povečal na dobrih 73 odstotkov. Ne glede na individualno krivuljo produktivnosti zaposlenih je podjetje opazno nad povprečjem vseh primerljivih skupin (glede na mala podjetja na ravni celotnega gospodarstva, črke dejavnosti in panoge) (glej Sliko 6.13).

Slika 6.13: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju IT storitve G d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



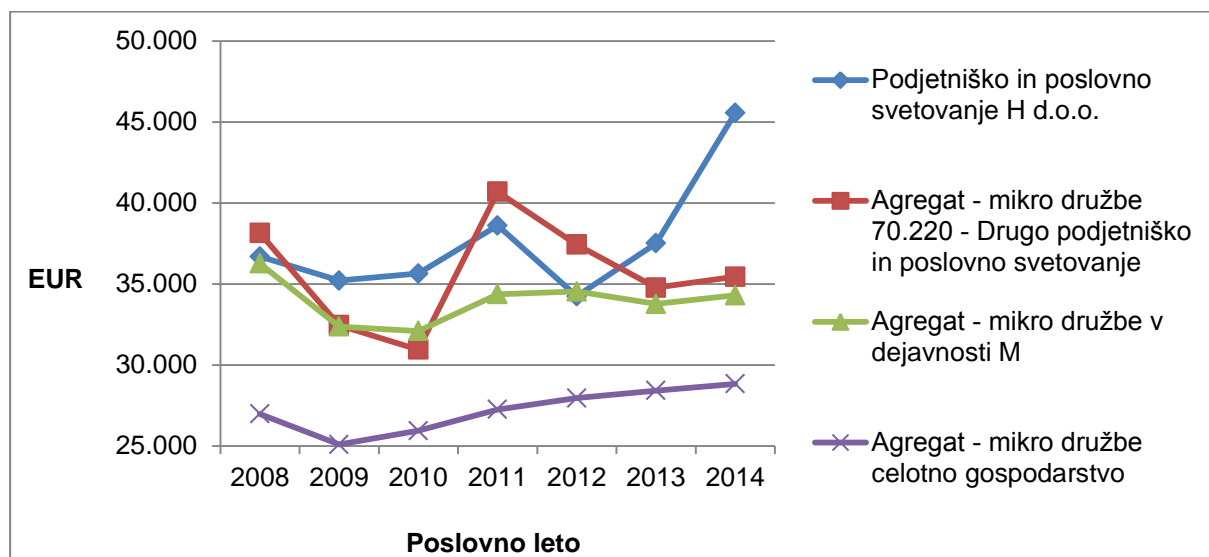
Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

### ***Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o.***

Je mikro podjetje, ki od leta 2000 vodi in povezuje razvojne projekte, ki v regiji povečujejo kakovost življenja ljudi v regiji. V letu 2014 njihovo ekipo sestavlja 10 mlajših, a povezanih in izkušenih strokovnjakov z različnih področij razvoja in so vključeni tudi v mednarodno partnersko mrežo. Skrbijo za dobro medsebojno povezanost tima, tudi v letu 2012 s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, so tudi prejemniki številnih priznanj in nagrad. Zaposleni imajo možnost, da v izrednih primerih zaradi lažjega usklajevanja družinskega življenja s poklicnim delovnih obveznosti opravijo od doma. Produktivnost zaposlenih v primerjavi s primerljivimi podjetji na ravni celotnega gospodarstva, črke dejavnosti in panoge od pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje nadpovprečna (glej Sliko 6.14). Spodbudno je tudi zniževanje stroška dela v dodani vrednosti, še posebej zaradi projektnega načina dela in financiranja. Po letu 2013, ko je strošek dela v dodani vrednosti znašal 113 odstotkov, je le ta v letu 2014 padel na slabih 83 odstotkov.



Slika 6.14: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014

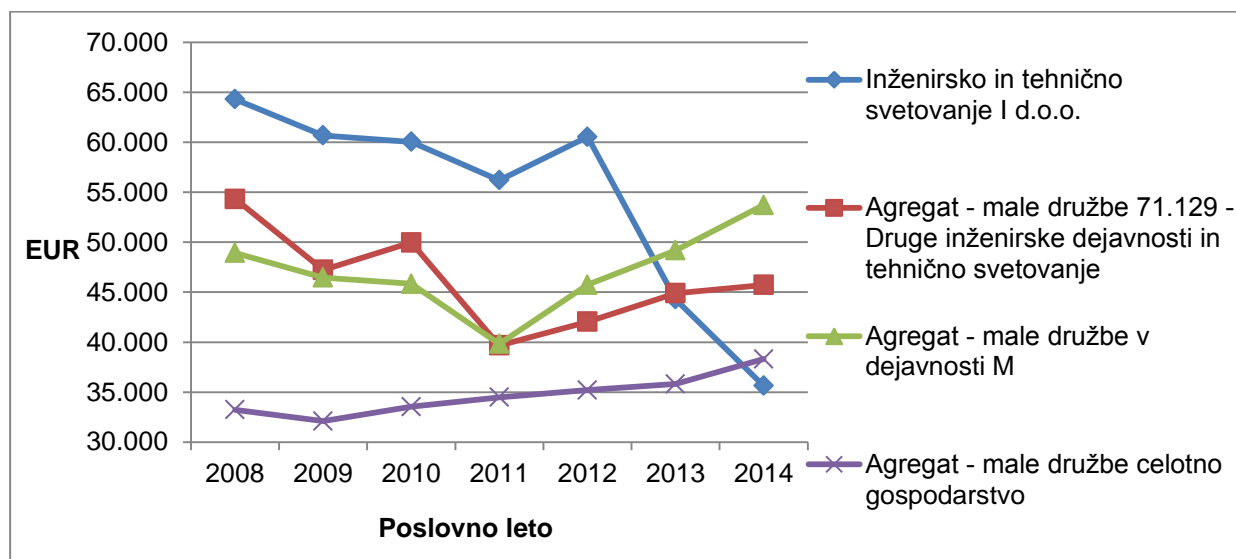


Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

### *Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o.*

Podjetje I d.o.o. je malo podjetje, ki posluje že od leta 1990. V letu 2012 je pridobilo certifikat Družini prijazno podjetje. Zaposleni v podjetju so strokovnjaki različnih, dopolnjujočih se strok, ki vodijo, svetujejo in načrtujejo projekte najzahtevnejših inženirskih gradenj. Z različnimi ukrepi si prizadevajo za zadovoljstvo svojih zaposlenih. Med drugim jim omogočajo, da v izrednih primerih del nalog opravijo tudi od doma. Od leta 2008 do 2012 je produktivnost zaposlenih v podjetju v primerjavi s primerljivimi malimi podjetji tako na ravni celotnega gospodarstva kot na ravni črke dejavnosti in panoge nadpovprečno uspešno, kljub temu, da krivulja produktivnosti konstantno pada. Ker je dejavnost tesno povezana z gradbeništvom, ki ga je obdobje krize še posebej prizadelo in pravega okrevanja še ni, lahko sklepamo, da podjetje ni moglo ostati imuno in v letu 2013 in 2014 beleži izrazit padec produktivnosti, celo na ravni celotnega gospodarstva (glej Sliko 6.15). Podjetje kljub slabim kazalnikom produktivnosti v zadnjih dveh letih ni odpuščalo, kar potrjuje njihove vrednote in skrb za zaposlene.

Slika 6.15: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



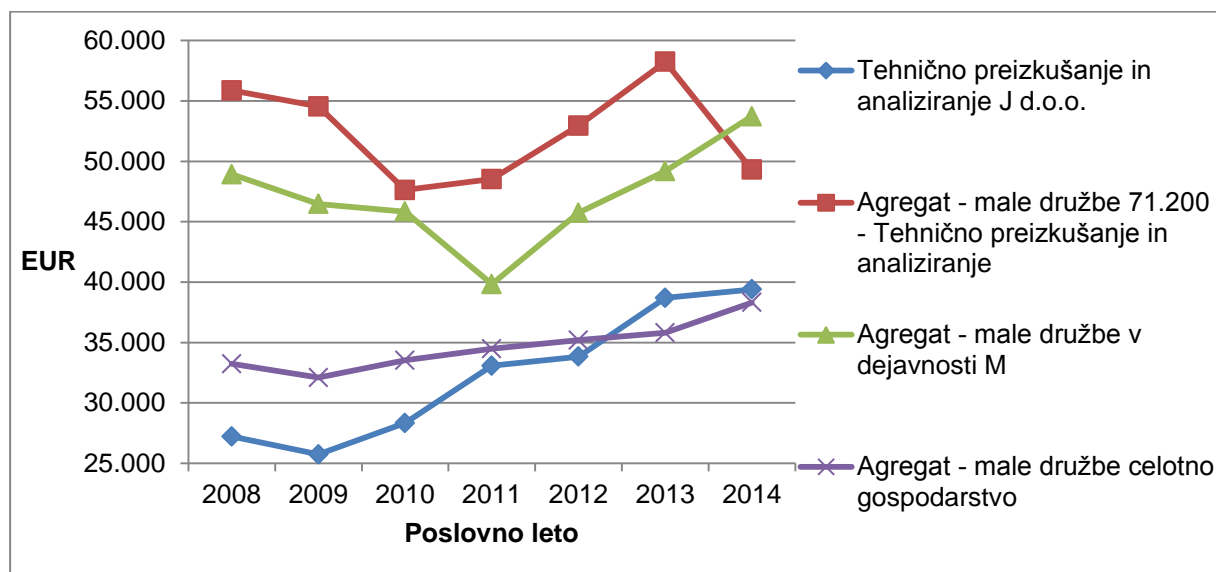
Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

### *Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o.*

Je malo družinsko podjetje, ki posluje že od leta 1991 in je specializirano za področje meroslovnih rešitev. V letu 2013, ko so imeli okoli 35 zaposlenih, so pridobili certifikat Družini prijazno podjetje. Svojim zaposlenim omogočajo, da delo opravijo izmenično od doma in v pisarni. V letu 2014 so imeli 34 zaposlenih in se je v primerjavi z letom 2008 povečalo za 13. Vsa leta je podjetju opazno in konstantno naraščal tako dobiček in dodana vrednost na zaposlenega, stroški dela v dodani vrednosti pa so se od leta 2009, ko so le-ti znašali več kot 78 odstotkov, zniževali in so v letu 2014 predstavljali le še dobrih 55 odstotkov.

Učinkovitost zaposlenih je bila do leta 2012 pod vsemi primerljivimi povprečji, od vključno leta 2013 pa so prvič presegli povprečno produktivnost malih družb na ravni celotnega gospodarstva, zmanjšala se je tudi razlika primerjanega kazalnika v primerjavi s konkurenti v panogi (glej Sliko 6.16). Pri tem ni nepomemben podatek, da je v agregaciji na ravni panoge 71.200 Tehnično preizkušanje in analiziranje upoštevanih le 15 malih podjetij.

Slika 6.16: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



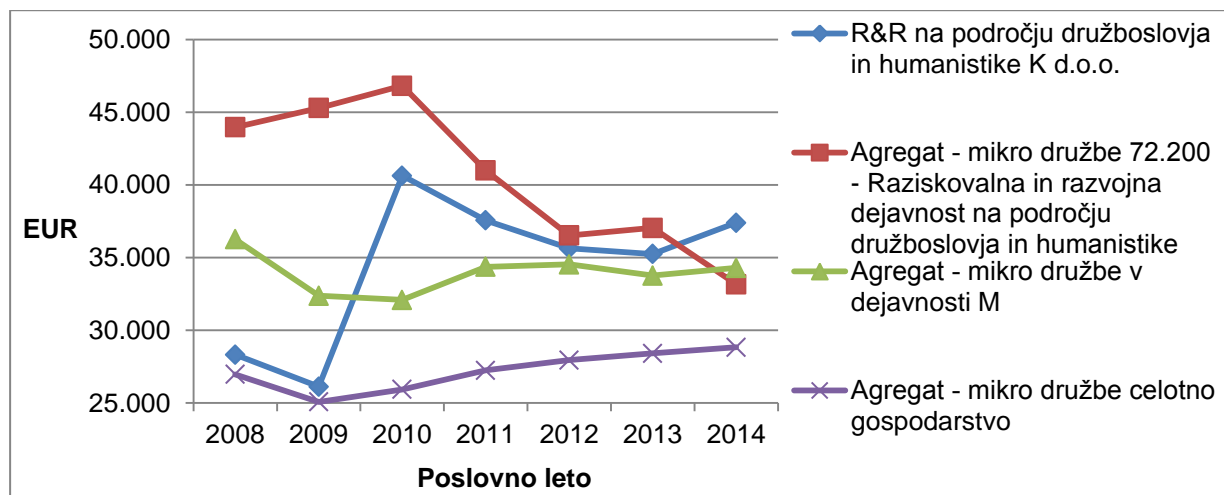
Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

### ***R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o.***

R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o. je zasebno mikro podjetje z neprofitnim statusom. Ima 10 zaposlenih, večinoma strokovnjakov, raziskovalcev in izvajalcev usposabljanj. Njihovo področje dela je razvijanje, priprava in vodenje projektov ter je izključno projektno naravnano in financirano s pomočjo finančnih sredstev in spodbud Evropske unije in drugo. Po potrebi in glede na vrsto projektov v svoj tim redno vključujejo tudi druge domače in tuje strokovnjake. V podjetju si prizadevajo za timsko delo z ustvarjalnim in podjetniškim duhom. Večini zaposlenim (predvsem zaposlenim strokovnjakom) že vrsto let omogočajo, da delo opravljajo tudi od doma. V ta namen imajo tudi sprejeta pravila na ravni podjetja za opravljanje dela na domu. Glede na izrazito projektni način financiranja se je zaradi zaključevanja stare finančne perspektive EU 2007–2013 in čakanja na sprejetje nove za obdobje 2014–2020 v zadnjih primerjanih letih podjetje posledično razpolagalo z manj sredstev, s čimer si lahko razložimo nekoliko pomanjšano število zaposlenih. Delež stroškov dela v dodani vrednosti predstavlja približno 95 odstotkov. Dodana vrednost na zaposlenega je vse od leta 2010 nad povprečno ravniyo mikro družb glede na črko dejavnosti in v primerjavi z mikro družbami na ravni celotnega gospodarstva, zadnje primerjano leto 2014 pa so tudi nad povprečjem dodane vrednosti na zaposlenega med

konkurenti v raziskovalni in razvojni dejavnosti na področju družboslovja in humanistike (glej Sliko 6.17).

Slika 6.17: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetju R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o. in na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



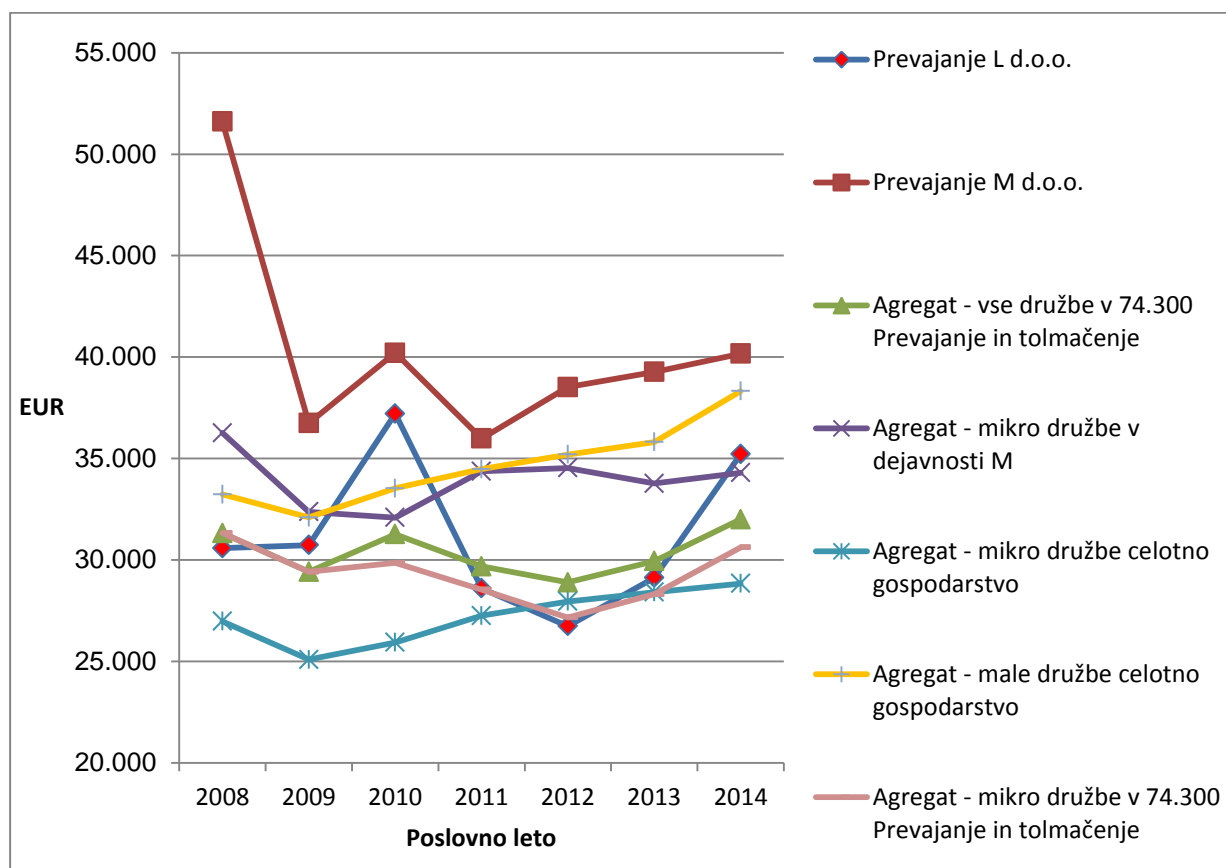
Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

### ***Prevajanje L d.o.o. in Prevajanje M d.o.o.***

Prevajanje L d.o.o. je mikro podjetje, ki je na trgu prisotno že od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja. Opravljajo dejavnost prevajanja in tolmačenja, v zadnjih letih pa nudijo tudi storitve jezikovnega izobraževanja. V letu 2014 je imelo 10 zaposlenih, glede na potrebe posameznega jezikovnega projekta sodelujejo še z zunanjimi prevajalci, profesorji in drugimi strokovnjaki. V podjetju se zavzemajo za vrednote, kot so dostojanstvo, verodostojnost, etičnost, sodelovanje, solidarnost, profesionalnost in znanje. Večina zaposlenih (z izjemo administrativnega osebja) delo opravlja tudi na domu, čeprav posebnih pravil za opravljanje dela na domu nimajo. V podjetju za pozitivno klimo v delovnem timu skrbijo z različnimi ukrepi, kot so neformalna skupna srečanja, letna potovanja ipd. Stroški dela v dodani vrednosti predstavljajo glede na posamezno leto predstavljajo od 75 do 92 odstotkov, v zadnjem opazovanem letu 77 odstotkov. Produktivnost zaposlenih v podjetju je nadpovprečna v primerjavi s primerljivimi mikro podjetji na ravni celotnega gospodarstva in mikro družbami na ravni dejavnosti Prevajanje in tolmačenje, izjema je le leto 2012. V letu 2010 in 2014 so zaposleni presegli povprečje dodane vrednosti na zaposlenega na ravni mikro družb črke dejavnosti (glej Sliko 6.18).

Tudi malo podjetje Prevajanje M d.o.o. je na trgu prisotno že od leta 1991. Poleg prevajanja in tolmačenja se ukvarjajo tudi z uvajanjem računalniško podprtih rešitev prevajanja v prevajalski proces. V letu 2014 so imeli dobrih 32 zaposlenih. Leta 2009 so pridobili certifikat Družini prijazno podjetje. Med najvišjimi vrednotami v podjetju so med drugim skrb za zaposlene, pozitivna organizacijska klima in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu. Zaposlenim je tudi s tehnično podporo delovnih mest na domu omogočeno, da delo v izrednih razmerah opravijo od doma. Glede na kazalnike uspešnosti zaposlenih (glej Sliko 6.18) je podjetje nad povprečjem v vseh primerljivih agregacijah.

Slika 6.18: Dodana vrednost na zaposlenega v podjetjih Prevajanje L d.o.o. in Prevajanje M d.o.o. ter na posameznih agregiranih ravneh dejavnosti od leta 2008 do 2014



Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

### ***Uspešnost podjetij glede na produktivnost (RV 7)***

Ob upoštevanju, da nismo imeli možnosti proučiti druge prvine poslovnega procesa, ki (so)prispevajo k uspešnosti poslovanja podjetja, lahko sklenemo naslednje posplošene zaključke (glej tudi tabelo 6.7):

- Zaposleni v vseh štirih proučevanih **mikro podjetjih** so produktivnejši od povprečja mikro podjetij na ravni celotnega gospodarstva, črke dejavnosti in tudi od mikro podjetij v panogi (6 mestna cifra dejavnosti). Dve mikro podjetji sta pridobili tudi certifikat Družini prijazno podjetje. Pri vseh štirih podjetjih v opazovanih letih dodana vrednost na zaposlenega narašča, majhna izjema je le podjetje R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o., kjer je v zadnjem primerjanem letu 2014 zabeležen rahel padec.
- V skupini **malih podjetij** smo opazovali 7 podjetij. 4 podjetja so nad primerjanimi povprečji (agregacija mala podjetja iz celotnega gospodarstva, črke dejavnosti in panoge – 6 mestna cifra dejavnosti). Dve podjetji nista v nobeni točki potrdili naša pričakovanja glede uspešnosti. Eno podjetje zaradi prevelikega vpliva poslabšanja razmer v gradbeništvu na njihovo poslovanje, drugo zaradi izrazitega projektnega financiranja poslovanja. V podjetju Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o. so zaposleni učinkovitejši od povprečja na ravni malih podjetij celotnega gospodarstva, v vseh letih je tudi opazna rast dodane vrednosti na zaposlenega, vendar konkurentov v panogi (6 mestna cifra dejavnost in črka dejavnosti) še ne presegajo.
- V skupini **srednjih in velikih podjetij** sta v primerjavi z vsemi agregiranimi ravnmi uspešni eno srednje veliko in eno veliko podjetje. Pri obeh se povečuje tudi stopnja produktivnosti zaposlenih. Veliko podjetje Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o. je sicer uspešnejše od primerljivih velikih podjetij na ravni celotnega gospodarstva, kar ne velja v skupini konkurentov na ravni črke dejavnosti in 6 mestne cifre dejavnosti. Produktivnost zaposlenih v tem podjetju raste predvsem na račun zmanjševanja števila zaposlenih, zato kazalnik ne izkazuje prave uspešnosti.

Tabela 6.7: Dodana vrednost na zaposlenega (produktivnost) po posameznih podjetjih v primerjavi s povprečnimi vrednostmi dodane vrednosti na zaposlenega v velikostno primerljivih agregacijah na ravni celotnega gospodarstva, črke dejavnosti, 6 mestne dejavnosti in glede na lastno poslovanje

Ime podjetja	Velikost podjetja	Leto pridobitve certifikata DPP	Uspešnost celotno gospodarstvo	Uspešnost črka dejavnosti	Uspešnost 6 mestna dejavnost	Naraščanje produktivnosti zaposlenih v podjetju
Računalniško programiranje A d.d.	Mikro	2013	da	da	da	da
Računalniško programiranje B d.o.o.	Malo	2012	da	da	da	da
Računalniško programiranje C d.o.o.	Malo	2011	da	da	da	da (padeč v 2014)
Računalniško programiranje Č d.o.o.	Malo	/	ne v letu 2014	ne	ne	ne (izrazito projektno financiranje)
Svetovanje o računalniških napravah in programih D d.o.o.	Srednje	2011	da	da	da	da
Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o.	Veliko	2008	da	ne	ne	da (vendar na račun opaznega zmanjševanja števila zaposlenih)
Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o.	Veliko	2007	da	da	da	da
IT storitve G d.o.o.	Malo	/	da	da	da	da
Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o.	Mikro	2012	da	da	da	da
Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o.	Malo	2012	ne	ne	ne	ne (povezava z gradbeništvom)
Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o.	Malo	2013	da	ne	ne	da
R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o.	Mikro	/	da	da	da (leto 2014)	da (leto 2014)
Prevajanje L d.o.o.	Mikro		da	da	da	da
Prevajanje M d.o.o.	Malo	2009	da	da	da	da

Ugotavljamo, da je 10 primerjanih podjetij uspešnejših glede na vse primerjane agregacije. Na splošno lahko govorimo, da je velika večina podjetij, ki svojim zaposlenim formalno ali neformalno omogoča delo na domu ne glede na obseg doma opravljenega dela, uspešnejših in v povprečju izkazujejo rast produktivnosti svojih zaposlenih.

### *Uspešnost podjetij glede na dodano vrednost primerjanih podjetij (RV 7)*

V proučevanih podjetjih, v katerih imajo delavci možnost dela tudi od doma, smo preverjali še dodano vrednost v evrih v letu 2014 s povprečnimi vrednostmi dodane vrednosti po posameznih primerljivih velikostnih agregacijah dejavnosti (mikro, mala, srednja, velika) v 6 mestni dejavnosti, črki dejavnosti (po SKD 2008) in glede na celotno gospodarstvo. Povprečno dodano vrednost v posamezni agregirani skupini podjetij smo izračunali tako, da smo dodano vrednost v posamezni primerjani skupini podjetij delili s številom podjetij v skupini (podatki so na voljo v Prilogi G). V spodnji tabeli (Tabela 6.8) smo za vsako podjetje posebej prikazali, ali je dodana vrednost višja od povprečja v primerljivi agregaciji (Tabela 6.9).

V enajstih od skupaj štirinajstih podjetjih je dodana vrednost višja od povprečja v primerjavi s konkurenti v dejavnosti (6 mestna cifra dejavnosti). V primerjavi s črko dejavnosti so rezultati nekoliko slabši, od agregiranega povprečja je uspešnejših 8 podjetij. So pa vsa podjetja z le eno izjemo izkazala nadpovprečne rezultate kazalnika dodane vrednosti glede na primerljivo skupino podjetij na ravni celotnega gospodarstva. Vendar na splošno ugotavljamo, da je tudi glede na kazalnik dodane vrednosti večina podjetij uspešnejša glede na primerljive agregacije, skoraj vsem preučevanim podjetjem kazalnik dodane vrednosti skozi leta narašča.

Tabela 6.8: Dodana vrednost v EUR za primerjana podjetja ter nadpovprečna uspešnost (da) oziroma podpovprečna uspešnost (ne) glede na primerljive velikostne agregacije, leto 2014

Leto 2014	DV v EUR	6 mestna cifra dejavnosti	Črka dejavnosti	Celotno gospodarstvo	Opomba
Računalniško programiranje A d.d.	1.245.341	DA	DA	DA	
Računalniško programiranje B d.o.o.	4.328.632	DA	DA	DA	
Računalniško programiranje C d.o.o.	1.227.191	ne	ne	DA	



Leto 2014	DV v EUR	6 mestna cifra dejavnosti	Črka dejavnosti	Celotno gospodarstvo	Opomba
Računalniško programiranje Č d.o.o.	1.800.484	ne	DA	DA	izrazito projektno financiranje poslovanja
Računalniško programiranje D d.o.o.	8.930.945	DA	DA	DA	
Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o.	10.877.007	DA	ne	ne	
Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o.	23.689.904	DA	DA	DA	
IT storitve G d.o.o.	2.076.027	DA	DA	DA	
Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o.	479.608	DA	DA	DA	
Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o.	1.350.500	DA	ne	DA	vpliv gradbeništva
Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o.	1.329.411	ne	ne	DA	
R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o.	384.066	DA	DA	DA	
Prevajanje L d.o.o.	376.380	DA	ne	DA	veliki pritiski na cene storitev
Prevajanje M d.o.o.	1.318.274	DA	ne	DA	veliki pritiski na cene storitev

Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016); lastna raziskava.

Tabela 6.9: Povprečna dodana vrednost v EUR po posameznih velikostnih agregacijah dejavnosti (6 mestna cifra dejavnosti, črka dejavnosti, celotno gospodarstvo), leto 2014

Dejavnost po SKD in velikosti podjetij	Povprečna dodana vrednost v EUR
62.010 - Računalniško programiranje - mikro	86.701
62.010 - Računalniško programiranje - mala	2.422.728
62.090 - Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti - mala	1.291.555
62.020 - Svetovanje o računalniških napravah in programih - srednja	5.497.837
62.020 - Svetovanje o računalniških napravah in programih - velika	10.251.645
70.220 - Drugo podjetniško in poslovno svetovanje - mikro	27.669
72.200 - Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju družboslovja in humanistike - mikro	70.671

<b>Dejavnost po SKD in velikosti podjetij</b>	<b>Povprečna dodana vrednost v EUR</b>
71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje - mala	1.102.947
71.200 - Tehnično preizkušanje in analiziranje - mala	1.422.860
74.300 - Prevajanje in tolmačenje - vsa podjetja	47.214
Vse mikro družbe v J	68.271
Vse male družbe v J	1.497.776
Vse srednje družbe v J	5.051.599
Vse velike družbe v J	20.951.799
Vse mikro družbe v M	47.912
Vse male družbe v M	1.510.080
Vse mikro družbe - Slovenija	61.598
Vse male družbe - Slovenija	1.090.044
Vse srednje družbe - Slovenija	3.786.975
Vse velike družbe - Slovenija	13.584.388

Vir: KAPOS GZS (2016); AJ PES (2016).

## 7 SKLEP

Sodobno (tele)delo na domu v okviru rednih delovnih razmerij zaradi številnih družbenih izzivov pridobiva nove dimenzije pri oblikovanju našega pogleda na delo in organizacijo dela. Zaradi izrednega napredka na področju IKT, vse večjih zahtev po agilnosti in prožnosti tako podjetij/organizacij kot posameznikov ter tudi vplivov globalizacije se pospešeno spreminja naš odnos in pogled na delo. Delo je namreč vedno bolj prepleteno z zasebnim in družinskim življenjem posameznikov in marsikdaj določena opravila niso več razumljena kot delo – še posebej ko gre za dosegljivost kadarkoli in kjerkoli in redno/sprotno odzivanje na e-sporočila – temveč postajajo del naše identitete in stila življenja. (Naj)sodobnejša tehnologija in spremenjen način dela sta vplivala tudi na širjenje tistih vrst del, ki se danes opravljajo ali pa bi se lahko opravljala od doma. Praktično ni več panoge, v katerih zaposleni ne bi mogli vsaj del delovnih obveznosti opraviti od doma, vendar kljub temu uradna statistika dela na domu ne zaznava v obsegu, ki bi ga na prvi pogled pričakovali. V praksi vendarle ugotavljamo, da je dela na domu ne glede na obseg doma opravljenih delovnih zadolžitev veliko več.

Pri proučevanju teme sodobnega dela na domu smo si uvodoma zastavili kar nekaj raziskovalnih vprašanj. Zanimalo nas je, ali tisti, ki so kakorkoli že delali na domu, vidijo v tej atipični in prožni obliki dela več prednosti kot pomanjkljivosti/slabosti, kaj jih pravzaprav motivira, da določeno delo opravijo na domu in katere so tiste ovire, ki jih pri delu najbolj ovirajo in bi tudi prispevale k njihovi odločitvi, da delo v skladu z možnostmi raje opravijo v prostorih delodajalca. Zanimalo nas je, kakšne izkušnje posamezniki dejansko imajo s formalnim (vnaprej določenim in dogovorjenim s posebnimi pravili v podjetju, v pogodbi o zaposlitvi ipd.) in neformalnim (ad hoc, na podlagi sprotnega dogovarjanja in izven pravnoformalnih okvirov) delom na domu. Pri tem ni bilo toliko pomembno, ali gre za izredno opravljeno delo na domu, izmenično delo na domu ali je morda doma opravljenih pretežni del delovnih nalog. Ugotavljali smo še, kakšen odnos imajo posamezniki do podjetja, ki svojim zaposlenim omogoča delo na domu v skladu z dobrimi poslovnimi praksami ter pred kakšne izzive so postavljena slovenska podjetja, ki svojim zaposlenim želijo ponuditi to obliko dela. Na koncu smo preverjali še, kako uspešna so tista podjetja, ki svojim redno zaposlenim formalno ali neformalno omogočajo, da določen del delovnih nalog opravijo tudi od doma. Zajeli smo kar nekaj raziskovalnega materiala in tekom raziskave so se nam odpirala nova področja, ki bi jih želeli še raziskati v povezavi z delom na domu, vendar smo

se morali pri proučevanju nemalokrat zavestno omejiti. Tudi zato, ker smo želeli ohraniti širši pogled na problematiko, vključujoč vidik posameznika, podjetja in družbe. Z uporabo kombiniranih metod raziskovanja smo želeli prispevati k boljšemu razumevanju koncepta sodobnega (tele)dela na domu, na osnovi katerega je možno učinkoviteje implementirati to prožno obliko dela v podjetjih.

Na teoretični ravni smo ugotovili, da so v slovenskem prostoru prijaznejše prožne oblike dela, med katere sodi tudi delo na domu, premalo izkoriščene, razširile pa so se neprijazne, prekarne oblike dela. Prožnost redno zaposlenih je v podjetjih dosežena predvsem na račun vse večje intenzifikacije dela, plačanega ali neplačanega nadurnega dela. K temu je levji delež prispevala neuspešna in še nedokončana privatizacija, ki še pogloblja socialno stratifikacijo, ter tudi (pre)hitro spreminjanje družbenih vrednot zaradi tranzicije državnoplanskega gospodarstva v (neo)korporativistični liberalistični model z nekakovostno državno regulacijo, ki je sovpadal s procesi globalizacije in prehoda v informacijsko družbo.

Za slovensko gospodarstvo imajo vse večji pomen tudi mikro, mala in srednja podjetja iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja. Za obstoj na znanju temelječih podjetij je zelo pomembna strategija diferenciacije, specializacije in sposobnost hitrega prilagajanja, odzivanja in kreiranja novega znanja glede na spreminjajoče se potrebe naročnikov, kar jim lahko uspeva le s pomočjo zaposlovanja najboljših, odličnih strokovnjakov. Ker je glavni proizvod v teh dejavnosti na znanju temelječa storitev (redkeje tudi proizvod), kreirana v večji meri s pomočjo vloženega znanja in sposobnosti zaposlenih, predstavlja strošek dela pomemben del v ustvarjeni dodani vrednosti. Znanjska podjetja so bolj pripravljena vlagati v ustvarjanje kvalitetnih delovnih mest in bolj odprta za nove in inovativne oblike zaposlovanja. Ugotavljamo, da je v teh dejavnostih zaradi specifičnosti in načina dela, ki je pogosto projektne narave z neenakomernimi in cikličnimi obremenitvami, (tele)delo na domu zelo pogosto, vendar predvsem na neformalni ravni. Na podlagi proučevanja kazalnikov uspešnosti poslovanja (produktivnosti in dodane vrednosti) v podjetjih iz poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, ki svojim zaposlenim že omogočajo, da del svojih delovnih zadolžitev formalno ali neformalno opravijo od doma, ugotavljamo, da gre za nadpovprečno uspešna podjetja v primerjavi z njihovimi konkurenti na trgu, opazna je tudi postopna rast kazalnikov produktivnosti zaposlenih.

S pomočjo kvalitativne in kvantitativne analize smo ugotovili, da posamezniki v delu na domu vidijo več prednosti kot pomanjkljivosti. Zaznali smo nekaj razlik med tistimi, ki so kakorkoli že delali na domu in tistimi, ki izkušnje z delom na domu še nimajo. Te razlike se kažejo predvsem v tem, katera prednost ali ovira je v določeni skupini najpogosteje prepoznana. Posamezniki se za delo na domu odločajo predvsem zaradi prožnega delovnega časa, ki jim omogoča (sprotno) kombiniranje in odzivanje na svoje zasebne/družinske obveznosti. Tako kot ugotavljajo v nekaterih tujih raziskavah na temo dela na domu tudi mi ugotavljamo, da sama skrb za otroke ne predstavlja tisto prednost, ki bi odločilno pripomogla, da bi se posamezniki odločili delo v določenem obsegu opraviti od doma. Pomembnejšo prednost predstavlja odsotnost običajnih pisarniških motenj, zaradi česar se delu lahko bolj posvetijo. Zaposleni, ki že imajo izkušnje z delom na domu, poročajo, da so pri delu na domu zaradi udobja in sproščenega okolja, ki jim ga nudi dom, odsotnosti klasičnih pisarniških motenj, samostojnega planiranja števila in dolžine odmorov in na splošno delovnega časa, bolj produktivni in delo bolj kvalitetno opravijo. Zaznali smo tudi nekaj ovir, ki so jih posamezniki navajali v veliko manjši meri v primerjavi s prednostmi. Med najpomembnejšimi so razvlečen delovni čas, pogosto tudi nadurno delo, motnje s strani drugih družinskih članov in izoliranost oziroma slabša povezanost/sodelovanje s sodelavci. Zanimivo je, da kar za nekatere predstavlja prednost dela na domu, za druge lahko pomeni oviro ali pomanjkljivost.

Za podjetja so še posebej pomembne t. i. institucionalne ovire, ki so jih navajali respondenti, saj so te tiste, na katere imajo večji vpliv in možnost za njihovo odpravo ali vsaj zmanjšanje. Posamezniki so kot slabosti dela na domu navajali predvsem pomanjkanje informacij, slabši dostop do dokumentov, slabši delovni pogoji vključno z IKT opremo in slabšo povezavo z IT sistemom podjetja, pomanjkanje (pisarniškega) materiala, nesprejemanje dela na domu kot del organizacijske kulture podjetja in nezaupanje nadrejenega, odsotnost pravil za delo na domu ter birokracija z urejanjem dela na domu. Ugotavljamo, da tisti z izkušnjami z delom na domu izoliranosti in manjšo interakcijo s sodelavci ne doživljajo kot močno slabost dela na domu. Temu je verjetno tako zaradi vse boljših možnosti povezovanja v virtualne time, ter tudi, da kar pomemben delež sodelujočih v raziskavi večinoma doma dela izmenično.

Pokazalo se je, da imajo posamezniki tudi boljši odnos do tistih delodajalcev, ki svojim zaposlenim nudijo formalno možnost dela na domu – z jasnimi pravili, pisnimi dogovori ipd., pod katerimi lahko delo opravljajo na domu. Možnost dela na domu lahko igra pomembno vlogo pri iskanju pomembnih in ključnih strokovnjakov, saj ugotavljamo, da bi kar nekaj

posameznikov dalo prednost zaposlitvi v podjetju, ki bi jim omogočalo predvsem izmenično delo na domu.

Implementacija dela na domu za delodajalca predstavlja zahteven ukrep, tako z organizacijskega vidika kot z zagotavljanjem pravnoformalnih pogojev. Praksa v Sloveniji še ni pripeljala do ustreznih rešitev, ki bi delodajalcem olajšala izbiro za to prožno in zaposlenim prijazno obliko dela. Kar nekaj dilem je odprtih na področju odgovornosti za zagotavljanje zdravja in varnosti pri opravljanju dela na domu s pomočjo IKT. Vendar ker gre pri tej vrsti za dela predvsem za dela z nizkim tveganjem za zdravje, je potrebno jasneje potegniti ločnico med tem, koliko odgovornosti za zdravju prijazno delo na domu bi moral nositi delodajalec in koliko zaposleni. Ker je po veljavni delovnopравни zakonodaji za zdravje zaposlenih, ne glede na to, kje le-ti delo opravljajo, odgovoren predvsem delodajalec, nadzorni organi od delodajalcev pričakujejo vnaprej določen urnik dela tudi, ko se le to opravlja na domu. Vendar je na podlagi odgovorov sodelujočih v raziskavi razbrati, da občutek večje odgovornosti, avtonomnosti in sprotne prilagajanja delovnega urnika zasebnim/družinskim obveznostim pri delu na domu povečuje njihovo zadovoljstvo z delom. Izredna prožnost delovnega urnika posameznikom predstavlja tisto ključno prednost in dodano vrednost dela na domu, ki jim jo delodajalec v svojih delovnih prostorih najpogosteje ne more zagotoviti. Delo na domu mora zato ostati neločljivo povezano s prožnejšim in samostojnejšim urejanjem delovnega časa. Zdi se, da je klasično opravljanje dela v prostorih delodajalca v kombinaciji z izmeničnim delom na domu tista oblika kvalitetnega sodobnega dela, ki v največjem obsegu prinaša prednosti tako za delodajalca kot za zadovoljne zaposlene – in splošno znano je, da zadovoljni zaposleni delajo bolje.

Čeprav se zdijo vsesplošne prednosti te atipične in prožne oblike dela očitne, ostaja ključnega pomena razumevanje, kako najbolje implementirati pozitivno prakso dela na domu v poslovni proces in organizacijsko kulturo podjetja, da bo le-ta premagovala z njo povezane ovire in prinašala pričakovane koristi v najvišji meri.

## 8 LITERATURA

1. Accetto, Matej. 2011. *Pravo in globalizacija*. Kolumna na portalu IUS-INFO. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?Id=68401> (1. februar 2016).
2. *AJPES – Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve*. Dostopno prek: <http://www.ajpes.si/> (26. december 2015).
3. *Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb*. Ur. l. RS 15/92. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1992-02-0086> (26. februar 2016).
4. Ammons, Samantha K. in William T. Markham. 2004. Working at home: experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24 (2): 191–238.
5. Anderson, Amanda J., Seth A. Kaplan in Ronald P. Vega. 2015. The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 24 (6): 882–897.
6. Anttiroiko, Ari-Veikko in Matti Mälkiä (ur.). 2007. *Encyclopedia of Digital Government: Volume I, A–D*. London: Idea Group Reference.
7. Böhm, Lučka. 2002. *Okvirni sporazum o delu na daljavo* (neuradni prevod). ZSSS. Dostopno prek: [http://www.sindikatzsss.si/images/stories/Pravno\\_Podrocje/EvropskiSocialniSporazumi/EvropskiOkvirniSporazumODeluNaDaljavo\\_16072002.pdf](http://www.sindikatzsss.si/images/stories/Pravno_Podrocje/EvropskiSocialniSporazumi/EvropskiOkvirniSporazumODeluNaDaljavo_16072002.pdf) (26. februar 2016).
8. Bondarouk, Tanya in Miguel R. Olivas-Luján, ur. 2014. *Human Resource Management, Social Innovation and Technology*. Bingley: Emerald Group Publishing.
9. Braunsberger, Frida, Marija Hlavaty, Niko Schlamberger in Sašo Stevanovič. 2010. *Standardna klasifikacija dejavnosti 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
10. Buležan, Aleš. 2008. Dodana vrednost: ali informacije o njej dopolnjujejo tiste o dobičku podjetja?. *Management*, 3 (4): 379–390. Dostopno prek: [http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/3\\_379-390.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/3_379-390.pdf) (22. december 2015).

11. Cranet. 2012. *Cranet survey on comparative human resource management: International Executive Report 2011*. Cranet. Dostopno prek: <https://wiki.aalto.fi/pages/viewpage.action?pageId=95749248> (1. april 2016).
12. Delakorda, Aleš (ur.). 2016. *Ocene učinkov nekaterih strukturnih ukrepov v Sloveniji*. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/sporocila\\_za\\_javnost/2016/marec/Ocene\\_ucinkov\\_nekaterih\\_strukturnih\\_ukrepov2.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/sporocila_za_javnost/2016/marec/Ocene_ucinkov_nekaterih_strukturnih_ukrepov2.pdf) (7. april 2016).
13. Dobravec, Majda. 2015. *Zaključno poročilo o projektu Promocija zdravja in delo na domu*. Ljubljana: GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti (interno gradivo).
14. Edgell, Stephen. 2006. *The sociology of work: continuity and change in paid and unpaid work*. London: SAGE Publications Ltd.
15. Ekonomsko–socialni svet. 2015. *Socialni sporazum za obdobje 2015–2016: Odstop delodajalskih združenj in zbornic od Socialnega sporazuma za obdobje 2015–2016*. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/socialni-sporazum-za-obdobje-2015-2016> (25. februar 2016).
16. Elektroinštitut Milan Vidmar. Dostopno prek: <http://www.okolje.info/> (22. december 2015).
17. Eng, Wylie, Sarah Moore, Leon Grunberg, Edward Greenberg in Pat Sikora. 2010. What Influences Work-Family Conflict? The Function of Work Support and Working from Home. *Current Psychology* 29 (2): 104–120.
18. European Commission. 1998. *Commission Recommendation 98/370/EC on the ratification of ILO Convention No 177 on home work of 20 June 1996*. UL L 165, 32–32. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:31998H0370> (19. februar 2016).
19. Eurostat. 2016. *Eurostat: Your key to European statistics*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat> (16. april 2016).
20. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010. *Promocija zdravja na delovnem mestu za delodajalce*. Facts, 93/SL. Belgium: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/93> (23. december 2015).
21. Evropska komisija. 2016. *Delovni dokument služb komisije: Poročilo o državi – Slovenija 2016, ki vključuje poglobljeni pregled preprečevanja in odpravljanja makroekonomskih neravnotežij*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016\\_slovenia\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovenia_sl.pdf) (7. april 2016).



22. *Evropska socialna listina*. Ur. l. RS, št. 24/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-02-0020> (28. februar 2016).
23. Finančna uprava RS. 2015a. *Dohodnina – dohodek iz zaposlitve: Bonitete*. Dostopno prek: [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Podrobnejši\\_opis\\_Bonitete.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Podrobnejši_opis_Bonitete.pdf) (28. februar 2016).
24. --- 2015b. *Dohodnina – dohodek iz zaposlitve: Povračila stroškov in drugi dohodki iz delovnega razmerja*. Dostopno prek: [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Podrobnejši\\_opis\\_Povracila\\_stroskov\\_in\\_drugi\\_dohodki\\_iz\\_delovnega\\_razmerja.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Podrobnejši_opis_Povracila_stroskov_in_drugi_dohodki_iz_delovnega_razmerja.pdf) (28. februar 2016).
25. Gačanovič, Alenka in Kristijan Anton Kontarščak. 2006. *Delo na domu in e-del*. Strokovna študija. Maribor. Dostopno prek: [http://www.bistrahisa.si/projekti/delo\\_na\\_daljavo/studije\\_analize/pravni\\_vidiki\\_dela\\_na\\_domu.pdf](http://www.bistrahisa.si/projekti/delo_na_daljavo/studije_analize/pravni_vidiki_dela_na_domu.pdf) (19. februar 2016).
26. Gálvez, Ana, María Jesús Martínez in Carmen Pérez. 2011–2012. Telerwork and work-life balance: some dimensions for organisational change. *J. Workplace Rights*, 16 (3–4): 273–297.
27. Gospodarska zbornica Slovenije. 2004. *Stroški dela, plače in trg dela 2003–2004: Slovenija in mednarodne primerjave*. Zbirka Delovni zvezki SKEP 11 (4). Ljubljana: GZS-SKEP.
28. Gostiša, Mato. 2013. Za ekonomsko demokracijo kot novo paradigmo kapitalizma. *Delo*, 16. januar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/revolt/ekonomija/za-ekonomsko-demokracijo-kot-novo-paradigmo-kapitalizma.html> (18. april 2016).
29. Gostiša, Mato. 2015. Ukiniti, ne »reformirati« (kvazi)trg dela. *Delo*, 19. junij. Dostopno prek: <http://www.delo.si/mnenja/gostujoce-pero/ukiniti-ne-reformirati-kvazi-trg-dela.html> (18. april 2016).
30. Gregg, Melissa. 2011. *Work's intimacy*. Cambridge: Polity Press.
31. GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti. 2013–2015. *Projekt Promocija zdravja in delo na domu*. Ljubljana: GZS-ZSPD. Dostopno prek: <https://promocija-zdravja.gzs.si/> (26. december 2015).
32. GZS-Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti. 2015. *Bodimo ob<sup>s</sup>veščeni*. Ljubljana: GZS-ZPSD. Dostopno prek: [https://promocija-zdravja.gzs.si/Portals/Portal-Promocija-Zdravja/brosura-zdravje\\_notranjost\\_v1\\_web.pdf](https://promocija-zdravja.gzs.si/Portals/Portal-Promocija-Zdravja/brosura-zdravje_notranjost_v1_web.pdf) (26. december 2015).

33. Hakim, Catherine. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
34. Hartman, Petra. 2015. Ukrepi in primeri dobrih praks pri njihovi implementaciji. V *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*, ur. Petra Hartman, 15–24. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
35. Humer, Živa in Saša Panič. 2015. *Pravice žensk in enakost spolov: politika enakosti spolov v Sloveniji*. Bruselj: Evropski parlament. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL\\_STU\(2015\)510010\\_SL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_SL.pdf) (19. marec 2016).
36. Ignjatović, Miroljub in Ivan Svetlik. 2004. Slovenija: neintenzivno upravljanje človeških virov. V *Razpoke v zgodbi o uspehu : Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Svetlik, Ivan in Branko Ilić, ur., 13–35. Ljubljana: Založba Sophia.
37. Ignjatović, Miroljub. 2010. Slovenski trg delovne sile – med ekonomsko učinkovitostjo in socialno pravičnostjo (varnostjo). V *Neosocialna Slovenija: smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?*, Dragoš, Srečo, Aljaž Hribernik, Miroljub Ignjatović, Marko Jaklič, Borut Likar, Miroslav Stanojević in Uran Vehovar, 107–139. Koper: Univerzitetna založba Annales.
38. Ilić, Vesna. 2016. *Vloga storitvenih dejavnosti se je povečala*. SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5842&idp=16&headerbar=14> (15. april 2016).
39. Informacijski pooblaščenec. 2010. *GPS sledenje občinskim redarjem*. Mnenje št. 0712-2/2010/403, 15. marec. Dostopno prek: <http://www.ip-rs.si/vop/gps-sledenje-obcinskim-redarjem-1862/> (26. februar 2016).
40. Informacijski pooblaščenec. 2015. *Pregled službenega računalnika*. Mnenje št. 0712-1/2015/1621, 10. junij. Dostopno prek: [http://www.ip-rs.si/vop/pregled-sluzbenega-racunalnika-2587/?tx\\_jzvopdecisions\\_pi1%5BhighlightWord%5D=delo%20na%20domu](http://www.ip-rs.si/vop/pregled-sluzbenega-racunalnika-2587/?tx_jzvopdecisions_pi1%5BhighlightWord%5D=delo%20na%20domu) (27. februar 2015).
41. Inšpektorat za delo Republike Slovenije (2003–2013). *Poročilo o delu za leto 2002–2013*. Ljubljana: Inšpektorat za delo Republike Slovenije. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/javne\\_objave/letna\\_porocila/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/) (26. februar 2016).

42. Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek št. 14. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/dz/2005/dz14-05.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2005/dz14-05.pdf) (17. april 2016).
43. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52 (3): 350–381.
44. *KAPOS GZS – Kazalniki poslovanja GZS*. 2016. Pripomoček za analizo poslovanja gospodarskih družb. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
45. Kohont, Andrej in Miroljub Ignjatović. 2013. *Upravljanje človeških virov, Slovenija 2008 [Elektronski vir]: mednarodna primerjalna študija*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Center za proučevanje organizacij in človeških virov. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi08/> (1. april 2016).
46. Kohont, Andrej. 2005. Razvrščanje kompetenc. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. M. S. Pezdirc. Ljubljana: GV Izobraževanje.
47. *Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*. Ur. l. RS, št. 52/1994 (30. avgust 1994). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=69976> (29. marec 2016).
48. Krašovec, Darko. 2013. *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2013*. Ljubljana: Reforma.
49. Mednarodna organizacija dela. 1981a. *Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155) (22. februar 2016).
50. --- 1981b. *Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156) (22. februar 2016).
51. --- 1981c. *Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301) (22. februar 2016).

52. --- 1996a. *Konvencija št. 177 o delu na domu*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177) (22. februar 2016).
53. --- 1996b. *Priporočilo št. 184 o delu na domu*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522) (22. februar 2016).
54. --- 2002. *Protokol h Konvenciji št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155) (22. februar 2016).
55. --- 2006. *Konvencija MOD št. 187 o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187) (25. februar 2016).
56. MGRT. 2013. *Slovenska industrijska politika 2014–2020*. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. Dostopno prek: [http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/SIP/SIP\\_-\\_vladni\\_dokument.pdf](http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/SIP/SIP_-_vladni_dokument.pdf) (6. april 2016).
57. Ministrstvo za javno upravo. 2016. *Enotna zbirka ukrepov za boljše zakonodajno in poslovno okolje*. Dostopno prek: <http://www.enotnazbirkaukrepov.gov.si/> (9. marec 2016).
58. Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije. 2015. *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*. Dostopno prek: [http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno\\_zdravje\\_2015/zdr\\_na\\_del\\_mestu/Smernice\\_promocija\\_zdravja\\_na\\_delovnem\\_mestu-marec\\_2015.pdf](http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_2015/zdr_na_del_mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf) (26. december 2015).
59. Mlinar, Zdravko. 2003. Teledelo in prostorsko-časovna organizacija bivalnega okolja. *Teorija in praksa*, 40 (6): 1012–1039.
60. Novak, Mitja, Polonca Končar, Anjuta Bubnov Škoberne, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban in Zvone Vodovnik. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
61. *NZ Business*. 2015. Working from Home: As Cheap as You Think?, 29 (7) (1. avgust). Dostopno prek: <https://www.highbeam.com/doc/1G1-424620392.html> (31. december 2015).
62. *Obligacijski zakonik* (uradno prečiščeno besedilo) (OZ-UPB1). Ur. l. RS, št. 97/07 (24. oktober 2007). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-4826> (19. februar 2016).

63. *Prečiščena različica Pogodbe o Evropski uniji*. 2010. Dostopno prek: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2010.083.01.0001.01.SLV&toc=OJ:C:2010:083:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0001.01.SLV&toc=OJ:C:2010:083:TOC) (16. december 2015).
64. Prijatelj Videmšek, Maja. 2015. Prekarci in zdravje: popolnoma fleksibilni, dokler se ne zlomijo. *Delo, Panorama*, 30. januar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/trg-dela/prekarci-in-zdravje-popolnoma-fleksibilni-dokler-se-ne-zlomijo.html> (1. marec 2016).
65. Rangus, Andraž in Sneža Mihailova Brojan. 2015. *Novosti in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2015: prve dopolnitve velikega komentarja ZDR-1*. Ljubljana: Reforma.
66. *Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD)*. 2003. Ur. l. RS, št. 126/03. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=46370> (3. marec 2016).
67. Rus, Veljko. 2001. *Podjetizacija in socializacija države*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
68. Schricke, Esther, Andrea Zenker in Thomas Stahlecker. 2012. *Knowledge-intensive (business) services in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: [https://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/knowledge\\_intensive\\_business\\_services\\_in\\_europe\\_2011.pdf](https://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/knowledge_intensive_business_services_in_europe_2011.pdf) (28. december 2015).
69. SKEP GZS. 2015. *Slovensko gospodarsko okolje v številkah*. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije 4 (11–12). Dostopno prek: [https://skep.gzs.si/Portals/SN-skep/Vsebine/Slo%20gospodarsko%20okolje%20vst/SGOS\\_2015\\_12.pdf](https://skep.gzs.si/Portals/SN-skep/Vsebine/Slo%20gospodarsko%20okolje%20vst/SGOS_2015_12.pdf) (15. marec 2016).
70. Skorupan, Maja. 2015. Analiza slovenske zakonodaje na temo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja s predlogi zakonodajnih sprememb. V *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*, ur. Petra Hartman, 42–53. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
71. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 2002. Ljubljana: DZS.
72. *Socialni sporazum za obdobje 2015–2016*. Ur. l. RS 29/2015 (28. april 2015). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=121506> (31. december 2015).
73. Sok, Jenny, Rob Blomme in Debbie Tromp. 2014. Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements. *British Journal of Management* 25 (3): 456–472.

74. *Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti*. Ur. l. RS št. 40/1997 (4. julij 1997).
75. Standing, Guy. 2015. *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury.
76. Stanojević, Miroslav. 2010. Vzpon n dezorganizacija neokorporativizma v Republiki Sloveniji. V *Neosocialna Slovenija: smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?*, Dragoš, Srečo in drugi, 107–139. Koper: Univerzitetna založba Annales.
77. Sternberg, J. Robert. 2016. *Theory of Mental Self-Government: Thinking Styles*. Dostopno prek: <http://www.robertjsternberg.com/thinking-styles/> (18. april 2016).
78. SURS. 2015. *Nacionalni računi o gospodarski krizi v Sloveniji*. Ljubljana, Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8669> (25. marec 2016).
79. --- 2016. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/> (15. april 2016).
80. Svet Evropske unije. 1990. *Direktiva Sveta 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni*. UL L 156, 21. junij 1990. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:01990L0270-20070627&qid=1457196588730> (29. februar 2016).
81. --- 2003. *Direktiva Sveta 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa*. UL L 299, 18. november 2003, 9–19. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:SL:HTML> (26. februar 2016).
82. Svetlik, Ivan, Nevenka Černigoj-Sadar, Meta Gnidovec, Miroljub Ignjatović, Dana Mesner-Andolšek, Miroslav Stanojević, Martina Trbanc. 2002. *Upravljanje človeških virov, Slovenija 2001 [Elektronski vir]: mednarodna primerjalna študija*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Center za proučevanje organizacij in človeških virov. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi01.xml> (1. april 2016).
83. Svetlik, Ivan, Nevenka Černigoj-Sadar, Miroljub Ignjatović, Aleksandra Kanjuo-Mrčela, Andrej Kohont, Anja Kopač, Dana Mesner-Andolšek, Jana Nadoh, Samo Pavlin, Miroslav Stanojević, Martina Trbanc. 2006. *Upravljanje človeških virov, Slovenija 2004 [Elektronski vir]: mednarodna primerjalna študija*. Datoteka podatkov. Univerza v Ljubljani, Center za proučevanje organizacij in človeških virov. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi04.xml> (1. april 2016).

84. Svetlik, Ivan. 2004. Uvod: razpoke v zgodbi o uspehu. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Svetlik, Ivan in Branko Ilić, 1–12. Ljubljana: Založba Sophia.
85. Štelcer, Nataša. 2014. *Veliki komentar ZDR-1 (2014)*. Maribor: Poslovna založba MB.
86. Tavčar, I. Mitja. 2005. *Skriti zakladi znanja: management ekspertnih organizacij*. Koper: Fakulteta za management.
87. Tekavčič, Metka. 2002. Merjenje in presojanje uspešnosti poslovanja. V *Management: nova znanja za uspeh*, ur. Stane Možina, 664–692. Radovljica: Didakta.
88. Troup, Carolyn in Judy Rose. 2012. Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better workfamily outcomes?. *Community, Work & Family* 15 (4): 471–486.
89. UMAR. 2007. *Ekonomski izzivi 2007*. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/III.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/III.pdf) (8. april 2016).
90. *Uredba o postopkih ravnanja v primeru motenj in nestabilnosti na trgu pri preskrbi z nafto in naftnimi derivati* (neuradno prečiščeno besedilo št. 1). Ur. l. RS, št. 33/13 in 9/15. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED6336> (3. marec 2016).
91. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06 in 47/13. Dostopno prek: [http://www.us-rs.si/media/ustava\\_koncna.2013.pdf](http://www.us-rs.si/media/ustava_koncna.2013.pdf) (19. februar 2016).
92. Vibacom d.o.o. 2004. Zakaj je razvoj socialnega kapitala nujen za gospodarski uspeh prostora. *Aktualno 1.0*, julij. e-publikacija. Dostopno prek: <http://arhiv.aktualno.biz/2004/Aktualno10-julij-2004.pdf> (25. december 2015).
93. *Virtual Office Assessment*. 2005. Texas: Advanced Automation, Inc. Dostopno prek: [http://advancedautomationinc.com/sites/default/files/fm/virtual\\_office\\_assessment.doc](http://advancedautomationinc.com/sites/default/files/fm/virtual_office_assessment.doc) (20. april 2016).
94. Vodovnik, Zvone. 2002. Pravna ureditev zaposlovanja in dela. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 327–377. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
95. Vukasović-Žontar, Maja, Štefka Korade Purg in Bojana Zupanič. 2008. *Ključne kompetence zaposlenih v praksi*. Maribor: Forum media.
96. Workman, Michael, William Kahnweiler in William Bommerb. 2003. The effects of cognitive style and media richness on commitment to telework and virtual teams. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2): 199–219.

97. Zabukovec, Mojca. 2015. Guy Standing: Prekariat razumem kot zelo radikalen razred. *Delo*, 2. februar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/ozadja/guy-standing-prekariat-razumem-kot-zelo-radikalen-razred.html#> (25. marec 2016).
98. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (23. december 2015).
99. *Zakon o dohodnini (ZDoh-2-NPB17)*. PIS Pravno informacijski sistem, Služba vlade RS za zakonodajo. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4697> (28. februar 2016).
100. *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)*. Ur. l. RS, št. 40/2006. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=72976> (5. marec 2016).
101. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB3)*. Ur. l. RS, št. 65/2009. Dostopno prek: [http://www.uradni-list.si/1/content?id=93580&part=u&highlight=ZGD-1#!/Zakon-o-gospodarskih-druzbah-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZGD-1-UPB3\)](http://www.uradni-list.si/1/content?id=93580&part=u&highlight=ZGD-1#!/Zakon-o-gospodarskih-druzbah-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZGD-1-UPB3)) (12. februar 2016).
102. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS, št. 96/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (20. februar 2016).
103. *Zakon o prekrških (ZP-1-NUPB18)*. PIS Pravno informacijski sistem, Služba vlade RS za zakonodajo. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledNpb?idPredpisa=ZAKO6771&idPredpisaChng=ZAKO2537> (12. februar 2016).
104. *Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1-UPB1)*. Ur. l. RS, št. 94/2007. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/1/content?id=82668&part=u&highlight=Zakon+o+varstvu+osebnih+podatkov+#!/Zakon-o-varstvu-osebnih-podatkov-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZVOP-1-UPB1\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=82668&part=u&highlight=Zakon+o+varstvu+osebnih+podatkov+#!/Zakon-o-varstvu-osebnih-podatkov-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZVOP-1-UPB1)) (25. februar 2016).
105. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – neuradno prečiščeno besedilo št. 7 (ZZRZI)*. Ur. l. RS, št. 16/2007 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/2012 – ZPIZ-2 in 98/2014. PIS – Pravno informacijski sistem. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (3. marec 2016).
106. *Zakon o zdravju in varnosti pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS, št. 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969> (23. december 2015).
107. Zupan, Gregor. 2015a. *Podjetja uporabljajo družbene medije večinoma za krepitev ugleda podjetja ali za trženje izdelkov ali storitev*. SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5510&idp=16&headerbar=14> (15. marec 2016).



108. --- 2015b. V zahodni Sloveniji je imelo v prvem četrtletju 2015 *dostop do interneta* 83 % gospodinjstev, v vzhodni pa 73 %. SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5509&idp=10&headerbar=8> (18. marec 2016).
109. --- 2016. *Dan varne uporabe interneta 2016*. SURS. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5747&idp=25&headerbar=16> (16. marec 2016).

## **PRILOGE**

### **Priloga A: Anketa o delu na domu v okviru rednih delovnih razmerij**

#### *Nagovor*

Spoštovana anketiranka, spoštovani anketiranec!

Pred vami je spletna anketa, s pomočjo katere želim raziskati prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti dela na domu v Sloveniji in predvsem, kako na delo na domu gledajo zaposleni. Rezultati ankete bodo predstavljeni in interpretirani v magistrskem delu, ki ga pripravljam na Fakulteti za družbene vede.

Za potrebe te ankete delo na domu razumemo kot vsako delo, ki se v okviru rednega delovnega razmerja opravi na domu, v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem in to ne glede na njegov obseg. Lahko gre le za izredno opravljeno delo na domu, lahko za nekaj ur na teden/mesec, ali pa je morda doma opravljenih večina delovnih zadolžitev. Zanima nas predvsem delo, ki ga je možno opraviti s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), kot je npr. računalnik/prenosnik, internetna povezava in/ali telefon ipd. Pri tem ni toliko pomembno ali je delo na domu v vašem podjetju formalizirano ali gre le za neformalni dogovor na podlagi obojestranskega zaupanja. V primeru, da ste trenutno brezposelni, naj se vaši odgovori nanašajo na vašo zadnjo zaposlitev.

Odgovori, posredovani preko spletne ankete, so popolnoma anonimni in bodo analizirani izključno za potrebe te raziskave. V kolikor bi želeli biti o rezultatih obveščeni, mi posredujte e-sporočilo z zadevo Anketa na [tanja.faganel@gmail.com](mailto:tanja.faganel@gmail.com).

Prosim vas, da odgovorite na vsa vprašanja, saj bom le v tem primeru imela pravo osnovo za analizo. S klikom na "Naslednja stran" pričnete z izpolnjevanjem anonimne ankete, ki vam ne bo vzela več kot 10 do 15 minut vašega časa.

Za vaše sodelovanje se vam prijazno zahvaljujem!

Tanja Faganel

**Q1 - Ali želite/bi želeli v okviru rednega delovnega razmerja delati na domu?**

- Da, v izrednih primerih.
- Da, delo bi želel/-a izmenično opravljati na domu.
- Da, delo bi želel/-a pretežno opravljati na doma.
- Ne. Zakaj?

**Q2 - Ali ste v preteklosti že imeli priložnost opraviti določen obseg dela na domu?**

Možnih je več odgovorov

- Da, doma sem že opravljal/-a delo v okviru rednega delovnega urnika (torej namesto v prostorih delodajalca sem delo v okviru rednega delovnika opravljal/-a doma).
- Da, doma sem že opravljal/-a delo zaradi izrednih okoliščin.
- Da, z delodajalcem sem dogovorjen/a, da delo izmenično opravljam tudi od doma.
- Da, doma sem že opravljal/-a nadurno delo (plačano ali neplačano).
- Ne, delo sem vedno opravljal/-a v prostorih delodajalca.
- Drugo:

**Q3 - Ali bi se z vašim delodajalcem/nadrejenim lahko dogovorili, da določen obseg delovnih nalog opravite na domu?**

- Da, za to v podjetju obstajajo jasna pravila oz. je to urejeno v pravilniku in/ali pogodbi o zaposlitvi in/ali podjetniški pogodbi.
- Da, vendar neformalno, za to v podjetju ni pisnih oz. pravno-formalnih podlag.
- Ne.

**IF (2) Q2 != [Q2e] ( vsi z izkušnjami z delom na domu )**

**Q4 - Koliko delovnih ur ste v povprečju opravili kot delo na domu v preteklem letu?**

ur / leto

**IF (4) Q2 != [Q2e] ( vsi z izkušnjami z delom na domu )**

**Q5 - Katero vrsto dela ste že opravljali na domu?**

Možnih je več odgovorov

- Administrativna dela (pisanje zapisnikov, poročil ...)
- Urejanje spletnih strani, spletnih forumov ...
- Pisanje strokovnih gradiv in mnenj, člankov, predstavitev, predavanj ...

- Prevajanje, lektoriranje
- Programiranje, računalniško svetovanje ...
- Komuniciranje s strankami, naročniki
- Grafično oblikovanje, priprava gradiva za tisk ...
- Oglaševanje (spletno, po telefonu ...)
- Drugo:

**IF (5) Q2 != [Q2e] ( vsi z izkušnjami z delom na domu )**

**Q6 - Kje ste opravljali delo, ko ste delali na domu?**

Možnih je več odgovorov

- V kabinetu (oz. prostoru, ki je posebej namenjen opravljanju dela na domu).
- V dnevni sobi.
- Za kuhinjsko mizo.
- Za pisalno mizo, vendar v prostoru, ki ga uporabljajo tudi drugi družinski člani.
- Na postelji/kavču.
- Drugo:

**IF (13) Q2 != [Q2e] ( vsi z izkušnjami z delom na domu )**

**Q7 - Naštejte, katere so za vas prednosti dela na domu, zaradi katerih ste se že odločili delati doma?**

**IF (15) Q1 != [4] ( Ne želijo delati na domu )**

**Q18 - Naštejte, katere so prednosti dela na domu, zaradi katerih bi se vi v prihodnosti odločili delati doma?**

**IF (8) Q2 != [Q2e] ( vsi z izkušnjami z delom na domu )**

**Q19 - Naštejte, kaj vse vas je pri delu na domu oviralo, motilo?**

IF (9) Q2 = [Q2e] ( vsi brez izkušenj z delom na domu )

Q20 - Naštejte, katere so po vašem mnenju slabosti dela na domu?

Q21 - Na petstopenjski lestvici strinjanja (Sploh se ne strinjam – Povsem se strinjam) ocenite spodaj navedene trditve, ki se nanašajo na vaše izkušnje pri delu na domu.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Delovni proces v podjetju, kjer sem zaposlen/-a, bi po moji oceni/mnenju lahko omogočal, da se določeno delo opravi na domu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Določeno delo bi doma opravil/-a bolj učinkovito, bolj kvalitetno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Določeno delo bi doma opravil/-a hitreje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri delu na domu bi urnik dela razporedil/-a čez ves dan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri delu na domu bi del delovnih obveznosti opravil/-a tudi ponoči.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ko delam na domu, imam na voljo vse kar potrebujem, da svoje delo dobro in kvalitetno opravim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q22 - Na petstopenjski lestvici strinjanja (Sploh se ne strinjam – Povsem se strinjam) ocenite spodaj navedene trditve, ki se nanašajo na vaše izkušnje pri delu na domu.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Pri delu na domu bi se držal/-a z delodajalcem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
dogovorjenega urnika.					
Pri delu na domu bi urnik sproti prilagajal/-a zasebnim/družinskim obveznostim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi možnosti dela na domu bi lažje usklajeval/-a zasebne/družinske in poklicne obveznosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi lahko določeno delo opravil/-a na domu, bi to bistveno zmanjšalo stres, povezan z usklajevanjem delovnega in zasebnega/družinskega življenja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi v kritično onesnaženih dneh z delom na domu prispeval/-a k manjši obremenitvi/onesnaženosti okolja, bi to možnost zagotovo izkoristil/-a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q23 - Na petstopenjski lestvici strinjanja (Sploh se ne strinjam –Povsem se strinjam) ocenite spodaj navedene trditve, ki se nanašajo na vaše izkušnje pri delu na domu.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Pri iskanju nove zaposlitve bi dal/-a prednost zaposlitvi v podjetju,ki bi mi nudilo možnost, da določeno delo v izrednih primerih opravim na domu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri iskanju nove zaposlitve bi dal/-a prednost zaposlitvi v podjetju,ki bi mi nudilo možnost, da določen obseg dela izmenično opravim na domu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi delal/-a na domu, bi od delodajalca pričakoval/-a določeno denarno nadomestilo za	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
--	-------------------------	-------------------	---	----------------	-----------------------

nastale stroške (elektrika, internetna povezava, uporaba lastnega računalnika, telefona ...).

Če bi delal/-a na domu, bi od delodajalca pričakoval/-a, da mi za delo zagotovi službeni računalnik/ prenosnik in/ali (mobilni) telefon.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Če bi delal/-a od doma, bi od delodajalca pričakoval/-a, da mi zagotovi primeren delovni stol in mizo.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**Q24 - Na petstopenjski lestvici strinjanja (Sploh se ne strinjam –Povsem se strinjam) ocenite spodaj navedene trditve, ki se nanašajo na vaše izkušnje pri delu na domu.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
--	-------------------------	-------------------	---	----------------	-----------------------

V kolikor bi se z delodajalcem lahko neformalno dogovoril (brez pogodbe, pravil ...), da določen obseg dela opravim na domu, bi se čutil/-a bolj pripadno podjetju.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Zaradi možnosti dogovora za delo na domu bi se za opravljeno delo bistveno bolj potrudil/-a.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Formalizirano delo na domu (urejeno s pravilnikom, v pogodbi o zaposlitvi ipd.) prispeva k boljšemu varovanju in spoštovanju pravic zaposlenih.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Formalizirana možnost dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Neformalni dogovor za opravljanje določenega dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**Q25 - Na petstopenjski lestvici strinjanja (Sploh se ne strinjam –Povsem se strinjam) ocenite spodaj navedene trditve, ki se nanašajo na vaše izkušnje pri delu na domu.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se strinjam niti se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Za nekajurno delo na domu mesečno bi pričakoval/-a z delodajalcem sklenjen pisni dogovor ali ustrezno ureditev tovrstnega dela v pogodbi o zaposlitvi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neformalno delo na domu dodatno prispeva h kršenju pravic zaposlenih (kot npr. neplačano nadurno delo, delo v času bolniškega staleža, dopusta ...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V kolikor bi mi delodajalec omogočil določeno delo opraviti na domu, bi se čutil/-a veliko bolj zavezanega/-o, da delo opravi kvalitativno in v roku.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delodajalec je dolžan zagotoviti varne in zdravju prijazne pogoje dela tudi v primeru dela na domu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če bi se v času, ko opravljam delo na domu, poškodoval/-a, bi odgovornost za poškodbo nosil/-a sam/-a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q26 - Koliko kilometrov je vaše prebivališče oddaljeno od delovnega mesta?**

- do 10 km
- 10 - 20 km
- 20 - 30 km
- 30 - 40 km
- 40 - 50 km
- več kot 50



**Q27 – Koliko časa povprečno porabite za prevoz na delo in z dela na dan (torej v obe smeri skupaj na dan)?**

minut na dan

**Q28 - Kakšen je (bil) vaš položaj na delovnem mestu?**

- Vodilni položaj naravni podjetja, ustanove.
- Vodstveni položaj naravni delovne enote (vodja službe, sektorja, oddelka, ipd.).
- Neposredno vodenje in nadzor dela izvršilnih delavcev (mojster, delovodja ipd.).
- Strokovni/izvršilni/-a delavec/-ka (nimam vodilnega, vodstvenega položaja).
- Ne želim odgovoriti.

**XDS2a4 - Kakšen je vaš status pri opravljanju dela/zaposlitve?**

- Dijak, študent.
- Zaposlen za določen delovni čas.
- Zaposlen za nedoločen delovni čas.
- Honorarno zaposlen.
- Samozaposlen, svoboden poklic.
- Brezposeln.
- Drugo:

**XIZ1a2 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?**

- Osnovnošolska izobrazba.
- Poklicna izobrazba.
- Srednješolska izobrazba.
- Višje ali visokošolska izobrazba.
- Univerzitetna izobrazba/magisterij.
- Specializacija\*, magisterij\* (\*predbolonjski program), doktorat.
- Drugo:

**XZST1SURS4 - S kom živite?**

- Sami.
- S starši.
- S partnerjem/zakoncem.
- Z družino (s partnerjem/zakoncem in otroci).
- Z razširjeno družino (s partnerjem/zakoncem, otroci in starši oz. partnerjevimi starši).
- Drugo:

**XSTAR2a4 - V katero starostno skupino spadate?**

- do vključno 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 50 let
- 51 - 65 let
- 66 in več let

**XSPOL - Spol:**

- Moški
- Ženski

**Priloga B: Frekvenčne tabele, rekodirane spremenljivke, T-Test glede na izkušnjo z delom na domu (Q2) in T-Test glede na željo po delu na domu (Q1) (izpis iz programa SPSS)**

**Želja - ali želite/bi želeli v okviru rednega delovnega razmerja delati na domu?**

**(rekodiran Q1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00 ne (4)	21	10,4	10,4	10,4
	1,00 da (1+2+3)	180	89,1	89,6	100,0
	Total	201	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		202	100,0		

**Ali ste v preteklosti že imeli priložnost opraviti določen obseg dela na domu?**

**(Rekodiran Q2e)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-3	3	1,5	1,5	1,5
	0 (da)	138	68,3	68,7	70,1
	1 (ne, delo sem vedno opravljal/-a v prostorih delodajalca)	60	29,7	29,9	100,0
	Total	201	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		202	100,0		

**XSPOL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-3	39	19,3	19,4	19,4
	1	56	27,7	27,9	47,3
	2	106	52,5	52,7	100,0
	Total	201	99,5	100,0	
Missing	System	1	,5		
Total		202	100,0		

**Opravljene delovne ure na domu v preteklem letu?**

**(rekodiran Q4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00 (do 96 ur)	75	37,1	56,8	56,8
	2,00 (97 – 240)	26	12,9	19,7	76,5
	3,00 (nad 241 ur)	31	15,3	23,5	100,0
	Total	132	65,3	100,0	
Missing	System	70	34,7		
Total		202	100,0		

**Čas za prevoz na delo (v obe smeri skupaj na dan)?**

**(rekodiran Q27)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00 (do 30 min)	64	31,7	39,5	39,5
	2,00 (31 – 60)	57	28,2	35,2	74,7
	3,00 (nad 60 min)	41	20,3	25,3	100,0
	Total	162	80,2	100,0	
Missing	System	40	19,8		
Total		202	100,0		

**S kom živite?**

**(rekodiran XZST1surs4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00 brez otrok (1+2+3)	49	24,3	30,2	30,2
	1,00 z otroci (4+5+6)	113	55,9	69,8	100,0
	Total	162	80,2	100,0	
Missing	System	40	19,8		
Total		202	100,0		

**Starostna skupina  
(rekodiran XSTAR2a4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00 (do 35 let)	23	11,4	14,2	14,2
	2,00 (36 – 50)	97	48,0	59,9	74,1
	3,00 (nad 51 let)	42	20,8	25,9	100,0
	Total	162	80,2	100,0	
Missing	System	40	19,8		
Total		202	100,0		

**Vodstveni položaj (rekodiran Q28)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00 nevodstveni (4)	86	42,6	57,0	57,0
	1,00 vodstveni (2+3)	49	24,3	32,5	89,4
	2,00 top management (1)	16	7,9	10,6	100,0
	Total	151	74,8	100,0	
Missing	System	51	25,2		
Total		202	100,0		

**T-Test 1: Primerjava povprečij po dveh skupinah glede na Q2e – Ali ste v preteklosti že imeli priložnost opraviti določen obseg dela na domu?**

(0= NE, 1= DA)

**Group Statistics**

	Q2e	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q1 Želja - ali bi delali na domu?	0	138	1,95	,899	,077
	1	60	2,12	1,106	,143
XSPOL	0	138	1,09	1,646	,140
	1	60	,17	2,133	,275
Opravljene delovne ure na domu	0	131	1,6641	,83768	,07319
	1	1	2,0000	.	.
Čas za prevoz na delo	0	120	1,8083	,78103	,07130
	1	42	2,0000	,82639	,12752
S kom živite?	0	120	,6917	,46374	,04233
	1	42	,7143	,45723	,07055
Starostna skupina	0	120	2,1083	,61897	,05650
	1	42	2,1429	,64662	,09978
Vodstveni položaj	0	115	,5565	,71563	,06673
	1	36	,4722	,55990	,09332

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q1 Ali bi delali na domu?	Equal variances assumed	7,847	,006	-1,121	196	,264	-,167	,149	-,462	,127
	Equal variances not assumed			-1,033	94,379	,304	-,167	,162	-,489	,154
XSPOL	Equal variances assumed	20,205	,000	3,295	196	,001	,920	,279	,370	1,471
	Equal variances not assumed			2,979	90,876	,004	,920	,309	,307	1,534
Opravljene delovne ure na domu	Equal variances assumed	.	.	-,399	130	,690	-,33588	,84087	-1,99944	1,32768
	Equal variances not assumed			.	.	.	-,33588	.	.	.
Čas za prevoz na delo	Equal variances assumed	,009	,926	-1,348	160	,179	-,19167	,14216	-,47241	,08908
	Equal variances not assumed			-1,312	68,342	,194	-,19167	,14609	-,48317	,09983
S kom živite?	Equal variances assumed	,315	,576	-,273	160	,785	-,02262	,08284	-,18623	,14099
	Equal variances not assumed			-,275	72,596	,784	-,02262	,08228	-,18662	,14138
Starostna skupina	Equal variances assumed	,334	,564	-,308	160	,759	-,03452	,11226	-,25623	,18718
	Equal variances not assumed			-,301	69,067	,764	-,03452	,11466	-,26327	,19422
Vodstveni položaj	Equal variances assumed	4,249	,041	,647	149	,519	,08430	,13030	-,17317	,34177
	Equal variances not assumed			,735	74,009	,465	,08430	,11472	-,14429	,31289

**T-Test 2: Primerjava povprečij po dveh skupinah glede na Q1 – Ali želite/bi želeli v okviru rednega delovnega razmerja delati na domu?**

**(0-NE, 1-DA)**

Group Statistics					
	Želja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q2e Izkušnja delo na domu	,00	21	,48	,512	,112
	1,00	180	,23	,615	,046
XSPOL	,00	21	,00	2,429	,530
	1,00	180	,84	1,810	,135
Čas_delo	,00	9	1,3333	,70711	,23570
	1,00	123	1,6911	,84086	,07582
Čas_pot	,00	13	1,8462	,80064	,22206
	1,00	149	1,8591	,79712	,06530
S_kom_živite	,00	13	,6923	,48038	,13323
	1,00	149	,6980	,46068	,03774
Starost	,00	13	2,1538	,55470	,15385
	1,00	149	2,1141	,63171	,05175
Vodstveni_položaj	,00	10	,3000	,67495	,21344
	1,00	141	,5532	,68060	,05732



**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q2e Izkušnja delo na domu	Equal variances assumed	,529	,468	1,780	199	,077	,248	,140	-,027	,524
	Equal variances not assumed			2,058	27,216	,049	,248	,121	,001	,496
XSPOL	Equal variances assumed	12,411	,001	-1,934	199	,055	-,839	,434	-1,694	,017
	Equal variances not assumed			-1,534	22,664	,139	-,839	,547	-1,971	,293
Čas_delo	Equal variances assumed	4,102	,045	-1,243	130	,216	-,35772	,28773	-,92697	,21152
	Equal variances not assumed			-1,445	9,734	,180	-,35772	,24760	-,91145	,19600
Čas_pot	Equal variances assumed	,061	,806	-,056	160	,955	-,01291	,23060	-,46832	,44251
	Equal variances not assumed			-,056	14,157	,956	-,01291	,23146	-,50883	,48301
S_kom_živite	Equal variances assumed	,007	,933	-,042	160	,966	-,00568	,13366	-,26965	,25829
	Equal variances not assumed			-,041	13,996	,968	-,00568	,13848	-,30269	,29133
Starost	Equal variances assumed	,357	,551	,219	160	,827	,03975	,18111	-,31793	,39743
	Equal variances not assumed			,245	14,854	,810	,03975	,16232	-,30652	,38602
Vodstveni_položaj	Equal variances assumed	1,754	,187	-1,137	149	,257	-,25319	,22262	-,69308	,18670
	Equal variances not assumed			-1,146	10,341	,278	-,25319	,22100	-,74341	,23703

**Priloga C: T-Test – Tabela z rezultati testa o enakosti varianc in rezultati dveh testov o enakosti povprečij v dveh skupinah glede na izkušnjo z delom na domu (izpis iz programa SPSS).**

Q2e: 0 – so imeli izkušnjo z delom na domu 1 – niso imeli izkušnje z delom na domu

**Legenda spremenljivk**

- (Q4) Koliko delovnih ur ste v povprečju opravili kot delo na domu v preteklem letu?
- (Q21a) Delovni proces v podjetju, kjer sem zaposlen/-a, bi po moji oceni/mnenju lahko omogočal, da se določeno delo opravi na domu.
- (Q21b) Določeno delo bi doma opravil/-a bolj učinkovito, bolj kvalitetno.
- (Q21c) Določeno delo bi doma opravil/-a hitreje.
- (Q21d) Pri delu na domu bi urnik dela razporedil/-a čez ves dan.
- (Q21e) Pri delu na domu bi del delovnih obveznosti opravil/-a tudi ponoči.
- (Q21f) Ko delam na domu, imam na voljo vse kar potrebujem, da svoje delo dobro in kvalitetno opravim.
- (Q22a) Pri delu na domu bi se držal/-a z delodajalcem dogovorjenega urnika.
- (Q22b) Pri delu na domu bi urnik sproti prilagajal/-a zasebnim/družinskim obveznostim.
- (Q22c) Zaradi možnosti dela na domu bi lažje usklajeval/-a zasebne/družinske in poklicne obveznosti.
- (Q22d) Če bi lahko določeno delo opravil/-a na domu, bi to bistveno zmanjšalo stres, povezan z usklajevanjem delovnega in zasebnega/družinskega življenja.
- (Q22e) Če bi v kritično onesnaženih dneh z delom na domu prispeval/-a k manjši obremenitvi/ onesnaženosti okolja, bi to možnost zagotovo izkoristil/-a.
- (Q23a) Pri iskanju nove zaposlitve bi dal/-a prednost zaposlitvi v podjetju, ki bi mi nudilo možnost, da določeno delo v izrednih primerih opravi na domu.
- (Q23b) Pri iskanju nove zaposlitve bi dal/-a prednost zaposlitvi v podjetju, ki bi mi nudilo možnost, da določen obseg dela izmenično opravi na domu.
- (Q23c) Če bi delal/-a na domu, bi od delodajalca pričakoval/-a določeno denarno nadomestilo za nastale stroške (elektrika, internetna povezava, uporaba lastnega računalnika, telefona ...).
- (Q23d) Če bi delal/-a na domu, bi od delodajalca pričakoval/-a, da mi za delo zagotovi službeni računalnik/prenosnik in/ali (mobilni) telefon.
- (Q23e) Če bi delal/-a od doma, bi od delodajalca pričakoval/-a, da mi zagotovi primeren delovni stol in mizo.
- (Q24a) V kolikor bi se z delodajalcem lahko neformalno dogovoril (brez pogodbe, pravil ...), da določen obseg dela opravi na domu, bi se čutil/-a bolj pripadno podjetju.
- (Q24b) Zaradi možnosti dogovora za delo na domu bi se za opravljeno delo bistveno bolj potrudil/-a.
- (Q24c) Formalizirano delo na domu (urejeno s pravilnikom, v pogodbi o zaposlitvi ipd.) prispeva k boljšemu varovanju in spoštovanju pravic zaposlenih.
- (Q24d) Formalizirana možnost dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.
- (Q24e) Neformalni dogovor za opravljanje določenega dela na domu odraža večjo družbeno odgovornost podjetja.
- (Q25a) Za nekajurno delo na domu mesečno bi pričakoval/-a z delodajalcem sklenjen pisni dogovor ali ustrezno ureditev tovrstnega dela v pogodbi o zaposlitvi.
- (Q25b) Neformalno delo na domu dodatno prispeva h kršenju pravic zaposlenih (kot npr. neplačano nadurno delo, delo v času bolniškega staleža, dopusta ...).
- (Q25c) V kolikor bi mi delodajalec omogočil določeno delo opraviti na domu, bi se čutil/-a veliko bolj zavezanega/-o, da delo opravi kvalitetno in v roku.
- (Q25d) Delodajalec je dolžan zagotoviti varne in zdravju prijazne pogoje dela tudi v primeru dela na domu.
- (Q25e) Če bi se v času, ko opravljam delo na domu, poškodoval/-a, bi odgovornost za poškodbo nosil/-a sam/-a.
- (Q26) Koliko kilometrov je vaše prebivališče oddaljeno od delovnega mesta?
- (Q27) Koliko časa povprečno porabite za prevoz na delo in z dela na dan (torej v obe smeri skupaj na dan)?

**Group Statistics**

	Q2e	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q21a	0	123	4,20	,896	,081
	1	44	3,02	1,267	,191
Q21b	0	124	3,75	1,200	,108
	1	43	3,07	1,352	,206
Q21c	0	124	3,81	1,117	,100
	1	43	3,07	1,280	,195
Q21d	0	124	3,58	1,230	,110
	1	43	3,16	1,362	,208
Q21e	0	123	3,28	1,326	,120
	1	43	2,95	1,362	,208
Q21f	0	124	3,56	1,218	,109
	1	1	1,00	.	.
Q22a	0	122	3,59	1,027	,093
	1	44	3,43	,974	,147
Q22b	0	122	3,86	,948	,086
	1	44	3,70	1,002	,151
Q22c	0	122	3,93	1,022	,093
	1	44	3,64	1,203	,181
Q22d	0	122	3,74	1,104	,100
	1	44	3,66	1,219	,184
Q22e	0	122	3,88	1,080	,098
	1	44	3,80	1,091	,164
Q23a	0	121	3,77	,964	,088
	1	44	3,45	1,170	,176
Q23b	0	121	3,85	,963	,088
	1	44	3,43	1,065	,161
Q23c	0	120	3,51	1,123	,102
	1	44	3,48	1,110	,167
Q23d	0	121	4,09	,992	,090
	1	44	4,09	,910	,137
Q23e	0	121	2,60	1,100	,100
	1	44	2,66	1,140	,172
Q24a	0	121	3,42	1,167	,106
	1	44	3,30	1,212	,183
Q24b	0	121	3,21	1,058	,096
	1	44	3,14	1,002	,151
Q24c	0	121	3,74	,990	,090
	1	44	3,50	1,110	,167

**Group Statistics**

	Q2e	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q24d	0	121	3,76	1,033	,094
	1	44	3,59	1,041	,157
Q24e	0	121	3,21	1,072	,097
	1	44	3,09	1,217	,183
Q25a	0	121	3,60	,987	,090
	1	41	3,90	,831	,130
Q25b	0	120	3,49	1,115	,102
	1	41	3,39	1,046	,163
Q25c	0	120	3,42	1,089	,099
	1	41	3,22	1,173	,183
Q25d	0	120	3,02	1,137	,104
	1	41	3,10	1,136	,177
Q25e	0	120	3,18	1,167	,106
	1	41	2,83	1,181	,184

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q21a	Equal variances assumed	9,423	,003	6,682	165	,000	1,181	,177	,832	1,529
	Equal variances not assumed			5,694	59,103	,000	1,181	,207	,766	1,595
Q21b	Equal variances assumed	1,565	,213	3,098	165	,002	,680	,220	,247	1,114
	Equal variances not assumed			2,923	66,402	,005	,680	,233	,216	1,145
Q21c	Equal variances assumed	3,404	,067	3,587	165	,000	,737	,205	,331	1,142
	Equal variances not assumed			3,357	65,541	,001	,737	,219	,299	1,175
Q21d	Equal variances assumed	2,542	,113	1,866	165	,064	,418	,224	-,024	,860
	Equal variances not assumed			1,777	67,311	,080	,418	,235	-,052	,887
Q21e	Equal variances assumed	,324	,570	1,365	164	,174	,323	,237	-,144	,790
	Equal variances not assumed			1,347	71,749	,182	,323	,240	-,155	,801
Q21f	Equal variances assumed	.	.	2,090	123	,039	2,556	1,223	,135	4,978
	Equal variances not assumed			.	.	.	2,556	.	.	.
Q22a	Equal variances assumed	,087	,768	,889	164	,375	,158	,178	-,193	,510
	Equal variances not assumed			,911	79,800	,365	,158	,174	-,188	,504
Q22b	Equal variances assumed	,533	,466	,923	164	,357	,156	,169	-,178	,490
	Equal variances not assumed			,899	72,536	,372	,156	,174	-,190	,502
Q22c	Equal variances assumed	2,881	,092	1,537	164	,126	,290	,189	-,082	,662
	Equal variances not assumed			1,424	66,703	,159	,290	,204	-,116	,696
Q22d	Equal variances assumed	1,045	,308	,394	164	,694	,079	,200	-,316	,473
	Equal variances not assumed			,376	70,054	,708	,079	,209	-,339	,496

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q22e	Equal variances assumed	,093	,761	,428	164	,669	,082	,190	-,294	,458
	Equal variances not assumed			,426	75,437	,671	,082	,191	-,299	,463
Q23a	Equal variances assumed	4,301	,040	1,745	163	<b>,083</b>	,314	,180	-,041	,670
	Equal variances not assumed			1,594	65,405	,116	,314	,197	-,079	,707
Q23b	Equal variances assumed	1,383	,241	2,404	163	<b>,017</b>	,419	,174	,075	,764
	Equal variances not assumed			2,293	70,144	,025	,419	,183	,055	,784
Q23c	Equal variances assumed	,045	,833	,157	162	,875	,031	,197	-,358	,421
	Equal variances not assumed			,158	77,377	,875	,031	,196	-,360	,422
Q23d	Equal variances assumed	2,224	,138	,000	163	1,000	,000	,171	-,337	,337
	Equal variances not assumed			,000	82,601	1,000	,000	,164	-,327	,327
Q23e	Equal variances assumed	,030	,863	-,328	163	,744	-,064	,196	-,450	,322
	Equal variances not assumed			-,322	73,994	,748	-,064	,199	-,460	,332
Q24a	Equal variances assumed	,166	,684	,607	163	,545	,126	,208	-,284	,536
	Equal variances not assumed			,596	73,890	,553	,126	,211	-,295	,547
Q24b	Equal variances assumed	,344	,558	,427	163	,670	,079	,184	-,284	,441
	Equal variances not assumed			,438	80,226	,662	,079	,179	-,278	,435
Q24c	Equal variances assumed	1,364	,245	1,308	163	,193	,236	,180	-,120	,591
	Equal variances not assumed			1,240	69,367	,219	,236	,190	-,144	,615
Q24d	Equal variances assumed	,041	,840	,930	163	,354	,169	,182	-,190	,529
	Equal variances not assumed			,926	75,796	,357	,169	,183	-,195	,534

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q24e	Equal variances assumed	,802	,372	,591	163	,555	,116	,196	-,271	,502
	Equal variances not assumed			,557	68,735	,579	,116	,208	-,299	,530
Q25a	Equal variances assumed	8,919	,003	-1,741	160	<b>,084</b>	-,299	,172	-,638	,040
	Equal variances not assumed			-1,896	81,235	,062	-,299	,158	-,613	,015
Q25b	Equal variances assumed	,375	,541	,511	159	,610	,101	,199	-,291	,494
	Equal variances not assumed			,527	73,388	,600	,101	,192	-,282	,485
Q25c	Equal variances assumed	,507	,477	,981	159	,328	,197	,201	-,200	,594
	Equal variances not assumed			,946	65,143	,348	,197	,208	-,219	,613
Q25d	Equal variances assumed	,360	,549	-,393	159	,695	-,081	,206	-,487	,325
	Equal variances not assumed			-,394	69,368	,695	-,081	,206	-,491	,329
Q25e	Equal variances assumed	,384	,536	1,672	159	<b>,096</b>	,354	,212	-,064	,772
	Equal variances not assumed			1,662	68,550	,101	,354	,213	-,071	,779

**Priloga Č: T-Test – Tabela z rezultati testa o enakosti varianc in rezultati dveh testov o enakosti povprečij v dveh skupinah glede na spol (izpis iz programa SPSS).**

Q2e: 1 – moški 2 – ženske

Group Statistics					
	XSPOL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q4	1	56	170,77	385,852	51,562
	2	106	220,30	486,455	47,249
Q26	1i	56	2,75	1,881	,251
	2	106	1,94	1,420	,138
Q27 Čas_pot	1	56	1,9643	,78542	,10496
	2	106	1,8019	,79785	,07749
Q21a	1	56	3,70	1,094	,146
	2	106	3,96	1,234	,120
Q21b	1	56	3,48	1,236	,165
	2	106	3,63	1,304	,127
Q21c	1	56	3,54	1,190	,159
	2	106	3,66	1,226	,119
Q21d	1	56	3,54	1,334	,178
	2	106	3,43	1,242	,121
Q21e	1	56	3,20	1,470	,196
	2	106	3,14	1,327	,129
Q21f	1	56	1,95	2,377	,318
	2	106	2,60	2,150	,209
Q22a	1	56	3,45	1,060	,142
	2	106	3,60	1,002	,097
Q22b	1	56	3,70	1,043	,139
	2	106	3,88	,923	,090
Q22c	1	56	3,82	1,097	,147
	2	106	3,85	1,085	,105
Q22d	1	56	3,70	1,111	,148
	2	106	3,71	1,154	,112
Q22e	1	56	3,64	1,227	,164
	2	106	3,97	,990	,096
Q23a	1	56	3,68	1,046	,140
	2	106	3,62	1,117	,108
Q23b	1	56	3,73	1,000	,134
	2	106	3,67	1,110	,108



**Group Statistics**

	XSPOL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q23c	1	56	3,32	1,081	,144
	2	106	3,52	1,274	,124
Q23d	1	56	4,04	,934	,125
	2	106	4,10	1,050	,102
Q23e	1	56	2,68	1,029	,137
	2	106	2,57	1,195	,116
Q24a	1	56	3,46	1,095	,146
	2	106	3,35	1,235	,120
Q24b	1	56	3,32	,993	,133
	2	106	3,11	1,072	,104
Q24c	1	56	3,48	1,027	,137
	2	106	3,75	1,012	,098
Q24d	1	56	3,50	1,095	,146
	2	106	3,80	,990	,096
Q24e	1	56	2,96	1,128	,151
	2	106	3,26	1,089	,106
Q25a	1	56	3,48	1,112	,149
	2	106	3,74	,969	,094
Q25b	1	56	3,36	1,182	,158
	2	106	3,48	1,132	,110
Q25c	1	56	3,41	1,156	,155
	2	106	3,30	1,164	,113
Q25d	1	56	2,73	1,272	,170
	2	106	3,16	1,097	,107
Q25e	1	56	3,21	1,246	,167
	2	106	2,99	1,199	,116

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q4	Equal variances assumed	,372	,543	-,660	160	,510	-,49,534	75,066	-,197,781	98,713
	Equal variances not assumed			-,708	135,940	,480	-,49,534	69,936	-,187,837	88,769
Q26	Equal variances assumed	8,773	,004	3,065	160	,003	,807	,263	,287	1,326
	Equal variances not assumed			2,814	88,891	,006	,807	,287	,237	1,376
Čas_pot	Equal variances assumed	1,216	,272	1,239	160	,217	,16240	,13110	-,09652	,42131
	Equal variances not assumed			1,245	113,625	,216	,16240	,13047	-,09606	,42086
Q21a	Equal variances assumed	,001	,974	-1,355	160	,177	-,266	,196	-,653	,122
	Equal variances not assumed			-1,406	124,334	,162	-,266	,189	-,640	,108
Q21b	Equal variances assumed	,423	,516	-,708	160	,480	-,150	,212	-,568	,268
	Equal variances not assumed			-,720	117,487	,473	-,150	,208	-,562	,262
Q21c	Equal variances assumed	,020	,887	-,622	160	,535	-,125	,201	-,521	,271
	Equal variances not assumed			-,627	114,987	,532	-,125	,199	-,518	,269
Q21d	Equal variances assumed	,482	,489	,483	160	,630	,102	,211	-,314	,518
	Equal variances not assumed			,473	105,332	,637	,102	,215	-,325	,529
Q21e	Equal variances assumed	,356	,552	,241	160	,810	,055	,228	-,395	,504
	Equal variances not assumed			,234	102,590	,816	,055	,235	-,411	,521
Q21f	Equal variances assumed	3,080	,081	-1,784	160	,076	-,657	,369	-1,385	,070
	Equal variances not assumed			-1,729	102,751	,087	-,657	,380	-1,411	,097
Q22a	Equal variances assumed	,612	,435	-,932	160	,353	-,157	,169	-,491	,176
	Equal variances not assumed			-,915	106,668	,362	-,157	,172	-,498	,183

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q22b	Equal variances assumed	1,911	,169	-1,134	160	,258	-,181	,160	-,496	,134
	Equal variances not assumed			-1,092	100,852	,278	-,181	,166	-,510	,148
Q22c	Equal variances assumed	,001	,977	-,154	160	,878	-,028	,180	-,383	,328
	Equal variances not assumed			-,153	110,979	,879	-,028	,181	-,385	,330
Q22d	Equal variances assumed	,002	,962	-,059	160	,953	-,011	,188	-,383	,361
	Equal variances not assumed			-,060	115,925	,952	-,011	,186	-,380	,357
Q22e	Equal variances assumed	7,690	,006	-1,847	160	,067	-,329	,178	-,680	,023
	Equal variances not assumed			-1,730	93,520	,087	-,329	,190	-,706	,049
Q23a	Equal variances assumed	,537	,465	,310	160	,757	,056	,181	-,301	,413
	Equal variances not assumed			,316	118,599	,753	,056	,177	-,294	,406
Q23b	Equal variances assumed	1,308	,255	,351	160	,726	,062	,177	-,288	,413
	Equal variances not assumed			,363	122,724	,717	,062	,172	-,278	,402
Q23c	Equal variances assumed	,448	,504	-,987	160	,325	-,197	,200	-,593	,198
	Equal variances not assumed			-1,038	129,017	,301	-,197	,190	-,574	,179
Q23d	Equal variances assumed	,371	,543	-,407	160	,684	-,068	,167	-,398	,262
	Equal variances not assumed			-,422	124,105	,674	-,068	,161	-,387	,251
Q23e	Equal variances assumed	1,797	,182	,597	160	,551	,113	,188	-,260	,485
	Equal variances not assumed			,625	127,468	,533	,113	,180	-,244	,469
Q24a	Equal variances assumed	2,112	,148	,587	160	,558	,115	,196	-,273	,503
	Equal variances not assumed			,609	124,340	,544	,115	,189	-,259	,490

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Q24b	Equal variances assumed	,353	,553	1,206	160	,230	,208	,173	-,133	,549
	Equal variances not assumed			1,235	119,798	,219	,208	,169	-,126	,542
Q24c	Equal variances assumed	,050	,823	-1,622	160	,107	-,273	,168	-,604	,059
	Equal variances not assumed			-1,615	110,712	,109	-,273	,169	-,607	,062
Q24d	Equal variances assumed	1,278	,260	-1,779	160	,077	-,302	,170	-,637	,033
	Equal variances not assumed			-1,724	102,659	,088	-,302	,175	-,649	,045
Q24e	Equal variances assumed	,583	,446	-1,646	160	,102	-,300	,182	-,660	,060
	Equal variances not assumed			-1,629	108,762	,106	-,300	,184	-,665	,065
Q25a	Equal variances assumed	1,030	,312	-1,505	160	,134	-,254	,169	-,587	,079
	Equal variances not assumed			-1,443	99,607	,152	-,254	,176	-,603	,095
Q25b	Equal variances assumed	,004	,952	-,653	160	,515	-,124	,190	-,499	,251
	Equal variances not assumed			-,644	107,900	,521	-,124	,192	-,505	,257
Q25c	Equal variances assumed	,956	,330	,567	160	,571	,109	,192	-,270	,488
	Equal variances not assumed			,568	112,744	,571	,109	,191	-,271	,488
Q25d	Equal variances assumed	1,232	,269	-2,235	160	,027	-,428	,192	-,807	-,050
	Equal variances not assumed			-2,135	98,706	,035	-,428	,201	-,826	-,030
Q25e	Equal variances assumed	,038	,846	1,114	160	,267	,224	,201	-,173	,620
	Equal variances not assumed			1,101	108,378	,273	,224	,203	-,179	,627

## Priloga D: Okrogla miza: Delo na domu, GZS-ZPSD, 9. 6. 2014

Vodja projekta: mag. Majda Dobravc

Strokovna sodelavka v projektu: Tanja Faganel

9. junija 2014 smo delu na domu namenili posebno okroglo mizo, na kateri smo osvetlili to področje tako s pravnega, zdravstvenega, psihosocialnega vidika, soočili mnenja različnih strokovnjakov in predstavili izkušnje tistih podjetij, ki so se s fleksibilno obliko dela na domu že srečala. Vsebina okrogle mize je v celoti dosegljiva na spletni strani: <http://zrnzdravja.si/asset/fbX4KpwvXT4QYr6Jo>.



### Program

**13,00 – 13,15** Pozdravni nagovor: *Mag. Majda Dobravc, direktorica ZPSD in vodja projekta*

**13,15 – 15,30** Okrogla miza o delu na domu: pravni, zdravstveni, psihosocialni vidik dela na domu ter izkušnje podjetij iz prakse

Sodelujejo:

- **Samo Fakin**, generalni direktor ZZZS
- **mag. Olivera Masten Cuznar**, predstavnica ZZZS
- **mag. Borut Brezovar**, svetovalec na področju zdravja na delovnem mestu; nekdanji inšpektor za delo
- **Miha Šercer**, odvetniški kandidat, Odvetniška družba BGK
- **Igor Knez**, namestnik direktorja Pravne službe GZS
- **Viljenka Godina**, direktorica, Ekonomski institut Maribor d.o.o.
- **Marjana Plukavec**, direktorica, Iolar d.o.o.
- **Bojana Korošec**, svetovalka za upravljanje s človeškimi viri, Špica international d.o.o.

Okroglo povezuje Majda Dobravc in Igor Knez.

**15,30**

Zaključki

## **Priloga E: Omizje Delo na domu v praksi in internih dokumentih, GZS-ZPSD, 20. 2. 2015**

Vodja projekta: mag. Majda Dobravc

Strokovna sodelavka v projektu: Tanja Faganel

Sogovorniki: **Gregor Potočar**, direktor prodaje za mala, srednja podjetja in partnersko mrežo, Microsoft d.o.o.

**Mag. Maja Tuškej**, vodja službe za kadre in organizacijo, Telekom Slovenije d.d.

**Bojana Korošec**, svetovalka za upravljanje s človeškimi viri, Špica international d.o.o.

**Mitja Vavpotič**, svetovalec upravi, XLAB d.o.o. in komercialni direktor, ISL Online Ltd.

**Slavko Krištofelc**, direktor, IRSD-Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu

**Damjan Mašera**, inšpektor za delo, IRSD

**Miha Šercer**, odvetniški kandidat, Odvetniška družba BGK

**Polona Fink Ružič**, namestnica direktorja za individualna in kolektivna delovna razmerja, Pravna služba GZS

**Igor Knez**, namestnik direktorja za zakonodajo s področja gospodarstva, Pravna služba GZS



Na spletni strani <https://www.youtube.com/watch?v=oqdsguiZDoQ> so na voljo izjave predstavnikov podjetij, ki že imajo bogate izkušnje z delom na domu (objavljeno 2. marca 2015).

## **Priloga F: O GZS-Zbornici poslovno storitvenih dejavnosti**

### **Okvir in poudarki delovanja Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti**

V Zbornici poslovno storitvenih dejavnosti (ZPSD) povezujemo široko paleto dejavnosti z visokim deležem znanja in kreativnosti in združujemo družbe in samostojne podjetnike, ki jim je pridobivanje znanja in idej poslanstvo, prenos tega znanja in rešitev v podjetja in druge organizacije pa poklic.

Dejavnosti podjetij iz okvira poslovnih storitev z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij in prevajanja, ki jih povezujemo pod okriljem ZPSD, so predvsem:

- 62.020 - Svetovanje o računalniških napravah in programih
- 69.103 - Druge pravne dejavnosti
- 70.210 - Dejavnost stikov z javnostjo
- 70.220 - Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
- 72.200 - Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju družboslovja in humanistike
- 73.110 - Dejavnost oglaševalskih agencij
- 73.120 - Posredovanje oglaševalskega prostora
- 73.200 - Raziskovanje trga in javnega mnenja
- 74.300 - Prevajanje in tolmačenje
- 78.100 - Dejavnost pri iskanju zaposlitve
- 78.200 - Posredovanje začasne delovne sile
- 78.300 - Druga oskrba s človeškimi viri
- 85.590 - Drugje nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

Zbornica poslovno storitvenih dejavnosti svoje aktivnosti in delovanje usmerja v skladu s svojim osnovnim poslanstvom:

- zastopanja interesov in povezovanje članstva,
- razvijanja in krepite konkurenčne moči poslovno storitvenih dejavnosti z visoko vsebnostjo znanja, kreativnih industrij in prevajanja,
- promoviranjem odličnosti panog pod okriljem Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti ter
- pospeševanjem razvoja dejavnosti, pretoka znanja, idej in dobrih praks.

Glavni poudarki delovanja Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti temeljijo na aktivnostih, ki:

- uveljavljajo visoko raven kakovosti poslovanja z uveljavljanjem visoke ravni poslovne in strokovne etike,
- prenašajo dobre prakse, z odličnim poznavanjem novih, sodobnih in uspešnih metod, oblik dela in tehnologij ter sposobnost uvajanja le-teh v prakso in poslovanje podjetij,
- povečujejo prepoznavnost članov Zbornice poslovno storitvenih dejavnosti (ZPSD), Združenja za management consulting Slovenije (ZMCS) in Združenja prevajalskih podjetij (ZPP) kot kakovostnih in uglednih ponudnikov svetovalnih storitev tako v slovenski poslovni javnosti, kot tudi pri vladnih, državnih, regionalnih in lokalnih institucijah

in so usmerjene v:

- povezovanje podjetij iz posameznih dejavnosti v skupine z namenom optimalno zastopati specifične interese članstva glede na posamezno dejavnost, iz katere prihajajo,
- povezovanje z ustreznimi strokovnimi in poklicnimi združenji, društvi za povečevanje lobistične moči,
- sodelovanje in oblikovanje povezav v mednarodnem prostoru, tako preko članstva v evropskih zvezah nacionalnih združenj dejavnosti kot tudi preko sodelovanja s posameznimi nacionalnimi združenji.

**feaco**

European Federation of Management Consultancies Associations  
Fédération Européenne des Associations de Conseils en Organisation



*European Union of Associations  
of Translation Companies*



## **Priloga G: Izbrani kazalniki poslovanja za dejavnosti in podjetja iz raziskovalnega vzorca**

V izračun kazalnikov poslovanja na ravni agregacij (za celotno gospodarstvo, črko dejavnosti oziroma 6 mestno dejavnost po SKD 2008) so zajete vse gospodarske družbe, brez samostojnih podjetnikov, ki so oddali letno poročilo. Zadruga, banke, zavarovalnice, družbe za upravljanje in nekatere druge finančne in investicijske družbe, ki ne poslujejo po kontnem načrtu za družbe, podatkov iz letnih poročil za državno statistiko ne predlagajo in niso zajeta v izračun. V izračun tudi niso vključeni podatki o družbah, ki so v stečajnem ali likvidacijskem postopku, ter podatki družb, ki so zavezana za oddajajo konsolidiranih poročil. Indeks na izbranih agregiranih ravneh po letih izraža primerjavo rezultata poslovanja podjetij tekočega in predhodnega leta, katera so predložila letno poročilo za posamezna leta in lahko zajema druga podjetja. V nadaljevanju podajamo še razlago izbranih finančnih kazalnikov GZS:

**Zaposleni:** Število delovnih ur v koledarskem letu, za katere so zaposleni dobili plačo in nadomestilo plače, deljeno s številom možnih delovnih ur za koledarsko leto. Število se razlikuje od podatkov mesečne raziskave Statističnega urada zaradi različnega zajema in metodologije ...

**Dodana vrednost:** Z dodano vrednostjo merimo ustvarjeno vrednost v obdobju ... Od donosa (proizvedenih proizvodov oziroma storitev) odštejemo vložke iz drugih poslovnih sistemov (material, blago itd.). V pričujočem izračunu gre za bruto dodano vrednost, po katerem se od kosmatega donosa (seštevka prihodkov in spremembe zalog dokončanih proizvodov) odšteje stroške blaga, materiala in storitev ter druge poslovne odhodke (ne pa tudi amortizacije).

**Neto čisti dobiček / izguba:** Neto čisti dobiček je razlika med ustvarjenim čistim dobičkom in čisto izgubo v posamezni dejavnosti.

**Dodana vrednost na zaposlenega:** V primerjavi s kazalcem dodane vrednosti gre za relativno število, ki je nekoliko primerljivejše med konkurenti ... Rast dodane vrednosti na zaposlenega se lahko uporablja tudi kot merilo rasti produktivnosti dela.

**Delež stroškov dela v dodani vrednosti:** Pove, kolikšen delež dodane vrednosti ostane lastniku kapitala po plačilu delovne sile. ... Kazalnik kaže obremenitev dodane vrednosti s plačno maso. Izračunan je kot koeficient med stroški dela in dodano vrednostjo. Preostanek kazalca do 100% je tako kazalec akumulativne sposobnosti družbe.

Vir: KAPOS GZS (2016); AJPES (2016).

## Slovenija – vse družbe

Vse družbe - Slovenija	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	63.590	103,7	61.312	102,7	59.726	103,3	57.798	103,7	55.734	103,4	53.897	103,7	51.997
Povp. št. zaposlenih po del. urah	432.905,70	101,7	425.833,30	97,9	435.058,89	96,8	449.235,07	97,1	462.642,85	96,4	479.894,41	94	510.754,06
Dodana vrednost (DV)	17.456.370.142	105,1	16.612.198.808	100,5	16.534.645.807	98,1	16.851.816.904	101,1	16.675.269.656	101,7	16.396.798.967	91	18.018.804.867
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	40.324	103,4	39.011	102,6	38.006	101,3	37.512	104,1	36.044	105,5	34.168	96,9	35.279
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	60,8	98,9	61,5	98,9	62,2	100,3	62	98,4	63	99,4	63,4	104,6	60,6
Neto čisti dobiček / izguba	887.368.736	524,4	169.212.183	50,9	332.380.521	72,7	457.167.750	-178,2	-256.496.512	-46,7	549.425.657	33,2	1.656.533.288

Vse mikro družbe - Slovenija	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	59.940	104	57.610	103	55.925	103,6	53.966	104,2	51.805	103,9	49.875	103,8	48.070
Povp. št. zaposlenih po del. urah	128.050,88	107	119.672,28	99,2	120.665,93	94,4	127.788,10	98,5	129.705,68	99,7	130.068,22	95,7	135.863,11
Dodana vrednost (DV)	3.692.168.502	108,6	3.400.030.312	100,8	3.373.000.646	96,9	3.482.053.807	103,5	3.363.748.567	103,1	3.262.554.205	89	3.664.311.391
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	28.834	101,5	28.411	101,6	27.953	102,6	27.249	105,1	25.934	103,4	25.083	93	26.971
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	70	99,3	70,5	99,4	70,9	98,3	72,1	97,8	73,7	100,3	73,5	109,5	67,1
Neto čisti dobiček / izguba	-439.292.091	290,4	-151.261.851	97,9	-154.507.896	112,8	-137.016.743	44	-311.332.990	364,8	-85.337.648	-27,4	311.779.758

<b>Vse male družbe - Slovenija</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Število družb	2303	99,1	2324	97,3	2388	99,6	2397	98,5	2434	98,3	2475	103,6	2390
Povp. št. zaposlenih po del. urah	65.518,32	97,7	67.035,03	99,3	67.536,77	94,6	71.407,83	98,8	72.272,06	96,2	75.140,87	95	79.096,37
Dodana vrednost (DV)	2.510.370.731	104,6	2.400.567.929	101	2.377.063.205	96,6	2.461.877.545	101,6	2.423.512.411	100,5	2.411.242.520	91,7	2.628.353.244
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	38.316	107	35.811	101,7	35.197	102,1	34.476	102,8	33.533	104,5	32.090	96,6	33.230
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	64,2	96,5	66,5	98,7	67,4	100,1	67,3	99,9	67,4	100,4	67,1	104	64,5
Neto čisti dobiček / izguba	227.764.676	1439,9	15.818.228	79,2	19.978.542	69,2	28.886.475	80,5	35.895.229	33,8	106.322.705	42	253.213.940

<b>Vse srednje družbe - Slovenija</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Število družb	719	98,6	729	99,6	732	98,9	740	95,6	774	98	790	103,5	763
Povp. št. zaposlenih po del. urah	72.093,67	102,2	70.573,83	97,3	72.544,61	98,2	73.875,93	97,8	75.510,80	98,4	76.767,89	96,2	79.814,30
Dodana vrednost (DV)	2.722.835.113	107,2	2.539.436.642	102,1	2.487.006.392	99,2	2.507.385.669	98,8	2.538.241.120	97,2	2.610.781.536	98,4	2.654.561.670
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	37.768	105	35.983	105	34.282	101	33.940	101	33.614	98,8	34.009	102,3	33.259
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	65,7	96,9	67,8	97,8	69,3	100,7	68,8	101,8	67,6	105,8	63,9	98,8	64,7
Neto čisti dobiček / izguba	331.928.049	306,7	108.229.644	236,1	45.831.897	77,3	59.279.661	67,1	88.334.232	79,2	111.520.031	43,1	258.876.858

Vse velike družbe - Slovenija	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	628	96,8	649	95,3	681	98	695	96,4	721	95,2	757	97,8	774
Povp. št. zaposlenih po del. urah	167.242,83	99,2	168.552,16	96,7	174.311,58	98,9	176.163,21	95,1	185.154,31	93,6	197.917,43	91,6	215.980,28
Dodana vrednost (DV)	8.530.995.796	103,1	8.272.163.925	99,7	8.297.575.564	98,8	8.400.499.883	100,6	8.349.767.558	102,9	8.112.220.706	89,4	9.071.578.562
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	51.010	103,9	49.078	103,1	47.602	99,8	47.686	105,7	45.096	110	40.988	97,6	42.002
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	54,3	99,8	54,4	98,9	55	101,5	54,2	96,6	56,1	96,4	58,2	104,7	55,6
Neto čisti dobiček / izguba	766.968.102	390,5	196.426.162	46,6	421.077.978	83,2	506.018.357	-729,2	-69.392.983	-16,6	416.920.569	50,1	832.662.732

#### Dejavnost J: INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI

Vse družbe v J	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	3.549	105,2	3.372	102,5	3.289	104,2	3.157	105,9	2.982	106,4	2.803	109	2.571
Povp. št. zaposlenih po del. urah	17.269,67	100,2	17.233,78	97,8	17.626,82	101,1	17.427,86	98,2	17.752,90	99,1	17.923,03	100,5	17.842,73
Dodana vrednost (DV)	1.075.367.588	97,9	1.098.032.118	98,2	1.117.709.481	101,7	1.098.944.652	100,3	1.095.350.144	103,1	1.062.745.697	93,3	1.138.768.629
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	62.269	97,7	63.714	100,5	63.410	100,6	63.057	102,2	61.700	104,1	59.295	92,9	63.823
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	57,4	104	55,2	101,5	54,4	100,2	54,3	97,3	55,8	99,5	56,1	106,7	52,6
Neto čisti dobiček / izguba	123.681.338	99,8	123.991.315	89,2	138.985.558	162,6	85.499.244	-39,8	-214.941.354	-195	110.201.971	51,3	214.921.245

Vse mikro družbe v J	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	3.397	105,7	3.215	102,6	3.133	104,1	3.009	106,4	2.828	106,6	2.653	109,5	2.422
Povp. št. zaposlenih po del. urah	6.543,46	103,3	6.334,60	103,9	6.098,02	98,9	6.166,93	100,5	6.138,16	99,9	6.145,13	102,5	5.997,42
Dodana vrednost (DV)	231.916.511	111,5	207.991.590	96	216.656.525	103,3	209.676.246	99,3	211.076.824	103,8	203.400.760	107,4	189.386.404
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	35.442	107,9	32.834	92,4	35.529	104,5	34.000	98,9	34.388	103,9	33.100	104,8	31.578
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	73,4	93,9	78,2	109,5	71,4	95,3	74,9	102,3	73,2	99,3	73,7	94,1	78,3
Neto čisti dobiček / izguba	26.919.430	411,3	6.545.505	33	19.824.504	169,3	11.709.791	58,5	20.031.541	109,9	18.232.386	-314,4	-5.799.514

Vse male družbe v J	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	104	97,2	107	100,9	106	102,9	103	97,2	106	105	101	99	102
Povp. št. zaposlenih po del. urah	2.997,26	101,9	2.941,48	102,2	2.878,71	95,4	3.016,93	96,3	3.133,03	103,3	3.031,56	96	3.157,66
Dodana vrednost (DV)	155.768.729	97,5	159.691.466	105,9	150.841.610	89,8	168.035.091	105,5	159.225.210	105,3	151.150.105	97	155.855.678
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	51.970	95,7	54.289	103,6	52.399	94,1	55.697	109,6	50.821	101,9	49.859	101	49.358
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	68,6	107	64,1	97,3	65,9	103,3	63,8	93,5	68,2	103,5	65,9	97,3	67,7
Neto čisti dobiček / izguba	2.859.631	21,1	13.521.588	59,2	22.847.812	81,7	27.962.663	135,8	20.587.346	107,3	19.191.634	111,4	17.233.133

Vse srednje družbe v J	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	20	87	23	92	25	119	21	95,5	22	88	25	119	21
Povp. št. zaposlenih po del. urah	1.522,31	84,4	1.802,72	85,3	2.112,86	123,3	1.713,56	96,4	1.777,69	85,6	2.077,22	98,5	2.109,26
Dodana vrednost (DV)	101.031.982	89,3	113.180.816	97,2	116.419.581	123,8	94.040.347	90,8	103.574.860	91,8	112.826.366	94,2	119.800.079
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	66.368	105,7	62.783	113,9	55.100	100,4	54.880	94,2	58.264	107,3	54.316	95,6	56.797
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	71,6	99,9	71,7	93,4	76,8	100,8	76,2	105,1	72,5	100,1	72,4	94	77
Neto čisti dobiček / izguba	7.578.589	70,1	10.817.843	313,6	3.449.094	97,4	3.542.698	125,2	2.830.500	-18,6	-15.253.450	250,9	-6.079.095

Vse velike družbe v J	Vrednost 2014	Indeks	Vrednost 2013	Indeks	Vrednost 2012	Indeks	Vrednost 2011	Indeks	Vrednost 2010	Indeks	Vrednost 2009	Indeks	Vrednost 2008
-----------------------	---------------	--------	---------------	--------	---------------	--------	---------------	--------	---------------	--------	---------------	--------	---------------

		14/13		13/12		12/11		11/10		10/09		09/08	
Število družb	28	103,7	27	108	25	104,2	24	92,3	26	108,3	24	92,3	26
Povp. št. zaposlenih po del. urah	6.206,64	100,8	6.154,98	94,2	6.537,23	100,1	6.530,44	97,4	6.704,02	100,5	6.669,12	101,4	6.578,39
Dodana vrednost (DV)	586.650.366	95,1	617.168.246	97,4	633.791.765	101,1	627.192.968	100,9	621.473.250	104,4	595.368.466	88,4	673.726.468
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	94.520	94,3	100.271	103,4	96.951	100,9	96.041	103,6	92.702	103,8	89.272	87,2	102.415
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	45,7	108,6	42,1	101,2	41,6	100	41,6	94,8	43,9	98,7	44,5	118,7	37,5
Neto čisti dobiček / izguba	86.323.688	92,7	93.106.379	100,3	92.864.148	219,6	42.284.092	-16,4	-258.390.741	-293,5	88.031.401	42	209.566.721

#### Dejavnost M: STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI

Vse družbe v M	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	13.492	104,8	12.871	103,4	12.442	104,9	11.866	105,2	11.281	106,5	10.597	105,1	10.086
Povp. št. zaposlenih po del. urah	28.336,15	97,9	28.949,31	101,2	28.595,53	97	29.492,78	100,4	29.389,64	103,7	28.350,82	102,4	27.684,96
Dodana vrednost (DV)	1.208.682.547	102,9	1.174.946.902	100,8	1.165.514.032	100	1.165.569.647	101,7	1.145.778.447	94,4	1.214.281.753	103,7	1.171.365.668
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	42.655	105,1	40.586	99,6	40.759	103,1	39.521	101,4	38.986	91	42.831	101,2	42.311
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	65,6	97,9	67	98,7	67,9	98,4	69	98,3	70,2	112,1	62,6	99,7	62,8
Neto čisti dobiček / izguba	207.932.296	178,5	116.516.538	85,1	136.868.100	115,5	118.540.638	170,6	69.480.892	42,2	164.627.358	59,9	274.628.868

Vse mikro družbe v M	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	13.194	105	12.565	103,6	12.124	104,9	11.554	105,2	10.978	106,6	10.295	105,1	9.791
Povp. št. zaposlenih po del. urah	18.432,72	102,6	17.962,73	102,6	17.499,89	93,5	18.711,03	94,8	19.739,75	103,4	19.087,75	104,4	18.291,11
Dodana vrednost (DV)	632.156.973	104,2	606.464.957	100,4	604.308.817	94	643.047.855	101,5	633.388.058	102,5	617.928.052	93,2	663.271.441
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	34.295	101,6	33.762	97,8	34.532	100,5	34.367	107,1	32.087	99,1	32.373	89,3	36.262
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	70,6	98,2	71,9	100,1	71,8	98,9	72,6	95	76,4	102,4	74,6	112	66,6
Neto čisti dobiček / izguba	49.908.178	109,9	45.403.480	85	53.436.545	125,6	42.557.459	110	38.675.135	44,2	87.433.124	60,2	145.192.399

Vse male družbe v M	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	191	99	193	98,5	196	104,8	187	105,6	177	100	177	96,7	183
Povp. št. zaposlenih po del. urah	5.368,23	86	6.245,22	103,1	6.059,24	96,7	6.263,49	124,9	5.015,76	104,2	4.812,08	90,8	5.301,99
Dodana vrednost (DV)	288.425.358	93,9	307.180.229	110,8	277.170.718	111,1	249.491.146	108,5	229.898.787	102,8	223.633.189	86,2	259.418.657
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	53.728	109,2	49.186	107,5	45.743	114,8	39.833	86,9	45.835	98,6	46.473	95	48.929
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	62,2	101,8	61,1	91,9	66,5	92,4	72	106,7	67,5	100,6	67,1	111,1	60,4
Neto čisti dobiček / izguba	47.622.896	187,3	25.425.968	84,9	29.942.983	104,1	28.769.741	117,6	24.462.693	122,5	19.975.971	38,6	51.784.958

Vse srednje družbe v M	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	30	96,8	31	103,3	30	96,8	31	110,7	28	112	25	113,6	22
Povp. št. zaposlenih po del. urah	1.984,69	86,4	2.298,38	94,1	2.442,76	130,5	1.871,90	110,5	1.694,65	118,3	1.432,57	96,4	1.485,73
Dodana vrednost (DV)	126.099.955	108,3	116.451.889	100,2	116.166.542	98	118.566.918	115	103.118.528	46,7	220.695.527	255,9	86.254.967
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	63.536	125,4	50.667	106,5	47.555	75,1	63.340	104,1	60.849	39,5	154.056	265,4	58.056
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	54,4	90,7	60	95,8	62,6	113,6	55,1	97	56,8	261,8	21,7	39,1	55,5
Neto čisti dobiček / izguba	39.896.127	177,9	22.427.041	342,9	6.541.319	162,5	4.024.691	105,3	3.820.889	65,8	5.803.555	60,6	9.575.605

Vse velike družbe v M	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	77	93,9	82	89,1	92	97,9	94	95,9	98	98	100	111,1	90
Povp. št. zaposlenih po del. urah	2.550,51	104,4	2.442,98	94,2	2.593,64	98	2.646,36	90	2.939,48	97,4	3.018,42	115,8	2.606,13
Dodana vrednost (DV)	162.000.261	111,8	144.849.827	86,3	167.867.955	108,7	154.463.728	86,1	179.373.074	118	152.024.985	93,6	162.420.603
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	63.517	107,1	59.292	91,6	64.723	110,9	58.368	95,7	61.022	121,2	50.366	80,8	62.323
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	60,6	93,5	64,8	108	60	100,2	59,9	100,5	59,6	89,9	66,3	119,7	55,4
Neto čisti dobiček / izguba	70.505.095	303,1	23.260.049	49,5	46.947.253	108,7	43.188.747	1712,4	2.522.175	4,9	51.414.708	75,5	68.075.906



**62.010 - Računalniško programiranje**

Mikro družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	1.031	108,9	947	104,3	908	107,8	842	107	787	109,5	719	109,1	659
Povp. št. zaposlenih po del. urah	2.444,81	109,5	2.232,25	105	2.125,55	100,5	2.115,24	100,2	2.110,37	98,9	2.134,01	106,4	2.005,22
Dodana vrednost (DV)	89.388.988	112,9	79.179.160	101,8	77.807.570	102	76.280.466	93,2	81.843.398	107	76.506.772	104,9	72.928.651
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	36.563	103,1	35.471	96,9	36.606	101,5	36.062	93	38.782	108,2	35.851	98,6	36.369
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	74,3	98,9	75,1	101,9	73,7	97,5	75,6	108	70	96,3	72,7	103	70,6
Neto čisti dobiček / izguba	15.132.816	142,1	10.648.886	134	7.948.335	82,6	9.618.469	64,2	14.982.814	129,1	11.607.153	115,1	10.086.659

Majhne družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	22	78,6	28	103,7	27	108	25	100	25	131,6	19	111,8	17
Povp. št. zaposlenih po del. urah	873,16	86,6	1.008	114,5	880,14	106,2	828,56	103,3	801,76	124,7	642,8	104,8	613,41
Dodana vrednost (DV)	53.300.009	89,9	59.307.026	125,4	47.300.268	99,7	47.431.696	111,1	42.695.222	131,6	32.440.870	114,7	28.289.311
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	61.043	103,8	58.836	109,5	53.742	93,9	57.246	107,5	53.252	105,5	50.468	109,4	46.118
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	62,1	97,5	63,7	94	67,8	104,5	64,9	94,6	68,6	96,5	71,1	93,6	76
Neto čisti dobiček / izguba	14.093.013	111,1	12.689.968	132	9.610.564	84,1	11.432.152	134,3	8.512.319	155,3	5.482.350	185,8	2.951.091

**62.020 - Svetovanje o računalniških napravah in programih**

Srednje družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	5	71,4	7	87,5	8	100	8	133,3	6	150	4	66,7	6
Povp. št. zaposlenih po del. urah	332,65	77,3	430,11	89,7	479,33	103,8	461,83	156	295,98	144,5	204,79	46,5	440,38
Dodana vrednost (DV)	27.489.185	82,6	33.281.809	111,6	29.822.096	91,5	32.596.691	134,3	24.275.084	140,3	17.301.785	44,2	39.181.290
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	82.637	106,8	77.380	124,4	62.216	88,1	70.582	86,1	82.016	97,1	84.485	95	88.972
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	83,4	109,2	76,4	87,5	87,3	111,8	78,1	105,3	74,2	100	74,2	96,9	76,6
Neto čisti dobiček / izguba	2.852.455	87,7	3.253.552	208,6	1.559.405	29,8	5.225.293	185,8	2.813.006	111,6	2.521.199	55,4	4.548.768

Velike družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08
Število družb	6	150	4	100	4	100	4	100	4	100	4	133,3
Povp. št. zaposlenih po del. urah	779,22	109,8	709,79	92,7	765,53	91,6	835,31	89,7	931,4	92,1	1.011,53	120,2
Dodana vrednost (DV)	61.509.869	126,3	48.707.490	94,8	51.357.869	94,5	54.353.579	92,2	58.981.913	104,9	56.229.363	130,9
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	78.938	115	68.622	102,3	67.088	103,1	65.070	102,8	63.326	113,9	55.588	108,9
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	63,6	85,4	74,5	96,9	76,9	98,1	78,4	102,3	76,6	93,9	81,6	101,5
Neto čisti dobiček / izguba	12.597.637	383,3	3.286.408	70,5	4.660.768	118,3	3.939.466	-36,5	-10.787.985	-543,2	1.986.188	79,9

**62.090 - Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti**

Majhne družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	18	112,5	16	114,3	14	93,3	15	93,8	16	133,3	12	92,3	13
Povp. št. zaposlenih po del. urah	440,9	113,3	389,25	101,3	384,14	86	446,86	102,3	436,72	144,8	301,62	90,2	334,56
Dodana vrednost (DV)	23.247.982	113,5	20.477.154	109,7	18.673.108	85,8	21.759.844	104,6	20.797.049	140,2	14.830.278	83,6	17.736.264
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	52.728	100,2	52.607	108,2	48.610	99,8	48.695	102,3	47.621	96,9	49.169	92,7	53.014
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	67,4	106,5	63,3	92,4	68,5	99,3	69	96,4	71,6	105,9	67,6	107,3	63
Neto čisti dobiček / izguba	3.742.516	82,2	4.550.477	166,3	2.736.174	85,4	3.204.379	152,2	2.104.853	117,1	1.797.262	102,9	1.747.128

**70.220 - Drugo podjetniško in poslovno svetovanje**

Mikro družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	4.791	108,3	4.422	107,7	4.104	109	3.765	108	3.485	106,8	3.264	105,6	3.090
Povp. št. zaposlenih po del. urah	3.740,21	104,5	3.580,14	105,2	3.403,75	89,4	3.806,33	92,2	4.129,31	111,7	3.698,02	109,8	3.369,25
Dodana vrednost (DV)	132.559.796	106,5	124.480.633	97,7	127.394.154	82,3	154.864.081	121,2	127.774.869	106,5	120.006.577	93,4	128.508.431
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	35.442	101,9	34.770	92,9	37.428	92	40.686	131,5	30.943	95,4	32.452	85,1	38.142
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	61	98,4	62	104,7	59,2	106,9	55,4	80,1	69,2	101,6	68,1	111,6	61
Neto čisti dobiček / izguba	4.907.867	273,8	1.792.409	17	10.524.306	97,1	10.844.186	-219,9	-4.931.125	-15,8	31.112.520	54,3	57.338.412

**71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje**

Majhne družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	64	101,6	63	94	67	101,5	66	94,3	70	90,9	77	85,6	90
Povp. št. zaposlenih po del. urah	1.543,64	106,9	1.443,57	81,3	1.774,97	82,5	2.151,69	115,5	1.863,05	91,8	2.029,09	87,4	2.322,56
Dodana vrednost (DV)	70.588.592	108,9	64.818.380	86,8	74.637.476	87,4	85.380.788	91,7	93.101.197	97,1	95.836.286	76	126.169.196
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	45.729	101,8	44.901	106,8	42.050	106	39.681	79,4	49.972	105,8	47.231	86,9	54.323
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	69	97,3	70,9	100,4	70,6	102,9	68,6	109,4	62,7	98,4	63,7	116,2	54,8
Neto čisti dobiček / izguba	9.110.776	587,3	1.551.238	952,1	162.934	2	8.256.835	60,2	13.721.651	98,1	13.993.020	46,6	30.041.464

**71.200 - Tehnično preizkušanje in analiziranje**

Majhne družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	15	100	15	88,2	17	130,8	13	144,4	9	112,5	8	100	8
Povp. št. zaposlenih po del. urah	432,81	95,5	453,11	96,6	468,88	140,9	332,84	126,8	262,4	106,3	246,95	82,8	298,26
Dodana vrednost (DV)	21.342.903	80,9	26.387.204	106,3	24.828.033	153,7	16.153.371	129,3	12.497.244	92,8	13.468.941	80,8	16.663.030
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	49.312	84,7	58.236	110	52.952	109,1	48.532	101,9	47.627	87,3	54.541	97,6	55.867
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	59,7	108	55,3	95,5	57,9	96,2	60,2	95,4	63,1	120,4	52,4	92,9	56,4
Neto čisti dobiček / izguba	3.165.756	55,6	5.692.988	144,3	3.945.977	223,5	1.765.832	100,6	1.755.805	82,8	2.120.699	82,7	2.564.293

**72.200 - Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju družboslovja in humanistike**

Mikro družbe v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	63	101,6	62	105,1	59	96,7	61	110,9	55	105,8	52	113	46
Povp. št. zaposlenih po del. urah	134,24	108,4	123,8	101,6	121,89	80	152,44	110,4	138,07	93,3	147,91	104,4	141,63
Dodana vrednost (DV)	4.452.266	97,1	4.585.957	103	4.452.124	71,2	6.249.637	96,7	6.464.534	96,5	6.698.550	107,6	6.226.672
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	33.166	89,5	37.043	101,4	36.526	89,1	40.997	87,6	46.821	103,4	45.288	103	43.964
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	81,2	108,3	75	94,5	79,4	115,9	68,5	110,1	62,2	97,6	63,7	101,8	62,6
Neto čisti dobiček / izguba	221.019	40	551.961	157,5	350.421	35,1	999.615	64,9	1.540.941	102,3	1.506.403	119,5	1.261.076

**74.300 - Prevajanje in tolmačenje**

Vsa podjetja v dejavnosti	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Število družb	154	107,7	143	100,7	142	106	134	102,3	131	106,5	123	106	116
Povp. št. zaposlenih po del. urah	227,22	100,7	225,61	105,8	213,24	102,9	207,26	98,1	211,29	97,4	216,94	102,3	212
Dodana vrednost (DV)	7.270.935	107,7	6.754.121	109,6	6.159.941	100,1	6.151.288	93,1	6.605.269	103,5	6.380.135	96,1	6.639.961
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	32.000	106,9	29.937	103,6	28.887	97,3	29.679	94,9	31.262	106,3	29.410	93,9	31.321
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	76,7	97,1	79	97,5	81	99,8	81,2	107,8	75,3	97,2	77,5	104,3	74,3
Neto čisti dobiček / izguba	1.095.943	155,1	706.813	160,8	439.496	86,5	508.078	74,9	678.255	113,8	596.059	69,7	855.311

## Izbrani kazalniki poslovanja za družbe iz vzorca

### 62.010 - Računalniško programiranje

Računalniško programiranje A d.d. (mikro podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Povp. št. zaposlenih po del. urah	31,2	100,1	31,17	103,9	30	96,8	31	79,5	39	99,9	39,05	103,2	37,83
Dodana vrednost (DV)	1.245.341	100,9	1.233.842	105,4	1.170.750	100	1.170.671	99,9	1.171.896	77,7	1.509.001	104,9	1.439.129
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	39.915	100,8	39.584	101,4	39.025	103,3	37.764	125,7	30.049	77,8	38.643	101,6	38.042
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	83,3	99,2	84	101,3	82,9	97,6	84,9	82,9	102,4	118,9	86,1	97,8	88
Neto čisti dobiček / izguba	133.734	92,1	145.199	100,4	144.565	131,9	109.584	3053,3	3.589	3	118.282	137,2	86.209

Računalniško programiranje B d.o.o. (malo podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Povp. št. zaposlenih po del. urah	71,31	114,9	62,06	103,7	59,86	99,4	60,25	109,4	55,07	108,8	50,6	110,9	45,63
Dodana vrednost (DV)	4.328.632	140,4	3.083.613	110,2	2.799.462	110,8	2.526.827	115,3	2.191.635	108,1	2.027.011	110,7	1.830.275
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	60.702	122,2	49.688	106,2	46.767	111,5	41.939	105,4	39.797	99,3	40.060	99,9	40.111
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	62,9	82,4	76,3	94,1	81,1	95,4	85	92,8	91,6	106,6	85,9	109,3	78,6
Neto čisti dobiček / izguba	1.285.787	223,2	575.963	147,8	389.644	161,3	241.635	151,3	159.715	69,7	229.016	84,8	270.079

Računalniško programiranje C d.o.o. (malo podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08
Povp. št. zaposlenih po del. urah	21,09	119,1	17,71	106,6	16,61	103,2	16,09	120,3	13,37	121,5	11	-
Dodana vrednost (DV)	1.227.191	105,1	1.168.182	122,4	954.608	125,6	760.080	124,2	611.944	613	99.834	-
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	58.188	88,2	65.962	114,8	57.472	121,7	47.239	103,2	45.770	504,3	9.076	-
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	62,1	100	62,1	87,1	71,3	84,8	84,1	88,1	95,5	101,5	94,1	-
Neto čisti dobiček / izguba	237.807	100,4	236.950	224,1	105.757	128,6	82.231	837,7	9.816	257,2	3.817	-

<b>Računalniško programiranje Č d.o.o. (malo podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	60,35	100,1	60,27	101	59,68	118,2	50,48	114,8	43,97	123,2	35,7	127,7	27,96
Dodana vrednost (DV)	1.800.484	65,8	2.734.989	119,9	2.281.184	107,2	2.128.324	93,1	2.284.988	153,9	1.485.121	137,1	1.082.877
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	29.834	65,7	45.379	118,7	38.224	90,7	42.162	81,1	51.967	124,9	41.600	107,4	38.730
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	93,4	150,6	62	87,8	70,6	106	66,6	122,7	54,3	83,4	65,1	92,6	70,3
Neto čisti dobiček / izguba	1.871	0,3	702.190	175,7	399.545	83,7	477.123	65,4	729.459	218,4	333.995	153,1	218.136

#### 62.020 - Svetovanje o računalniških napravah in programih

<b>Svetovanje o računalniških napravah in programih D d.o.o. (srednje podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	56	97,4	57,5	110,1	52,24	95,5	54,68	103,5	52,83	97,4	54,23	93,1	58,24
Dodana vrednost (DV)	8.930.945	104,2	8.570.534	117,1	7.318.905	80	9.146.458	123,8	7.389.308	87,4	8.454.547	107	7.899.609
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	159.481	107	149.053	106,4	140.102	83,8	167.272	119,6	139.870	89,7	155.902	114,9	135.639
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	85,4	94,6	90,3	93,1	97	131,4	73,8	91,2	80,9	133,9	60,4	84,1	71,8
Neto čisti dobiček / izguba	869.576	154,3	563.572	727,9	77.422	4,3	1.808.768	189,6	954.109	39,5	2.414.600	154,8	1.559.689

<b>Svetovanje o računalniških napravah in programih E d.o.o. (veliko podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	210,56	93,3	225,6	88,6	254,54	87,7	290,34	87	333,89	91,7	364,3	102,3
Dodana vrednost (DV)	10.877.007	99,5	10.932.227	93,9	11.643.303	94,8	12.288.147	79,1	15.526.496	108,1	14.360.637	85
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	51.658	106,6	48.458	105,9	45.743	108,1	42.323	91	46.502	118	39.420	83,1
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	71,3	95,4	74,7	93,5	79,9	88,7	90,1	108,7	82,9	91,1	91	114,3
Neto čisti dobiček / izguba	505.899	102,9	491.659	131,3	374.338	91,4	409.421	57,3	714.767	342,4	208.767	14,6

<b>Svetovanje o računalniških napravah in programih F d.o.o. (veliko podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	210,55	96,8	217,56	93,4	233,04	103,6	225,04	104,2	215,96	102,7	210,31	103,1
Dodana vrednost (DV)	23.689.904	103,7	22.854.877	96,7	23.638.085	95,4	24.787.514	108,8	22.782.805	115,7	19.688.952	104,5
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	112.514	107,1	105.051	103,6	101.434	92,1	110.147	104,4	105.495	112,7	93.619	101,4
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	67,9	96,3	70,5	96,8	72,8	106,3	68,5	100,9	67,9	92,3	73,6	91,7
Neto čisti dobiček / izguba	2.555.543	156,5	1.633.354	119,9	1.362.011	67,3	2.023.764	224,9	899.776	62,3	1.443.319	127,7

#### 62.090 - Druge z informacijsko tehnologijo in računalniškimi storitvami povezane dejavnosti

<b>IT storitve G d.o.o. (malo podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	33,27	93	35,76	97,5	36,68	100,1	36,64	105,2	34,84	97,3	35,8	101,2	35,38
Dodana vrednost (DV)	2.076.027	99,3	2.089.781	95,9	2.180.174	86,4	2.522.281	117,5	2.145.849	93,3	2.300.623	94,9	2.423.433
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	62.399	106,8	58.439	98,3	59.438	86,3	68.840	111,8	61.592	95,8	64.263	93,8	68.497
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	73,4	100,1	73,3	109,1	67,2	117,3	57,3	84,1	68,1	105,7	64,4	105,9	60,8
Neto čisti dobiček / izguba	287.188	80,2	358.296	110,5	324.176	44,7	725.518	176,4	411.339	75,4	545.281	94	580.133

#### 70.220 - Drugo podjetniško in poslovno svetovanje

<b>Podjetniško in poslovno svetovanje H d.o.o. (mikro podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	10,53	94,3	11,17	93,6	11,94	149,3	8	95,2	8,4	97,3	8,63	130,4	6,62
Dodana vrednost (DV)	479.608	114,5	418.920	102,5	408.781	132,4	308.842	103,2	299.405	98,5	303.845	125,1	242.870
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	45.547	121,4	37.504	109,5	34.236	88,7	38.605	108,3	35.643	101,2	35.208	96	36.687
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	82,9	91,3	90,8	80,4	113	125,1	90,3	91,6	98,6	103,8	95	114,6	82,9
Neto čisti dobiček / izguba	845	23,8	3.548	37,7	9.418	558,6	1.686	59,5	2.833	1037,7	273	42,7	640



**71.129 - Druge inženirske dejavnosti in tehnično svetovanje**

Inženirsko in tehnično svetovanje I d.o.o. (malo podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Povp. št. zaposlenih po del. urah	37,89	97,3	38,95	94	41,43	103,1	40,2	99,2	40,53	102,4	39,58	119,8	33,04
Dodana vrednost (DV)	1.350.500	78,3	1.725.074	68,8	2.508.524	111	2.259.371	92,8	2.433.787	101,3	2.402.290	113,1	2.124.684
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	35.643	80,5	44.289	73,1	60.548	107,7	56.203	93,6	60.049	98,9	60.695	94,4	64.306
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	91,7	108,4	84,6	131	64,6	97,1	66,5	97,8	68	101,6	66,9	103,9	64,4
Neto čisti dobiček / izguba	108.630	44,4	244.425	45,5	536.684	103,4	518.868	101,5	511.185	103,7	493.112	104,2	473.136

**71.200 - Tehnično preizkušanje in analiziranje**

Tehnično preizkušanje in analiziranje J d.o.o. (malo podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Povp. št. zaposlenih po del. urah	33,74	96,4	35,01	104	33,66	95,2	35,37	112,3	31,49	120,8	26,07	126,2	20,66
Dodana vrednost (DV)	1.329.411	98,1	1.354.727	119	1.138.787	97,3	1.170.090	131,1	892.298	133	670.862	119,3	562.280
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	39.402	101,8	38.695	114,4	33.832	102,3	33.081	116,7	28.336	110,1	25.733	94,6	27.216
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	55,5	95,7	58	85	68,2	110,7	61,6	82,9	74,3	94,5	78,6	109,9	71,5
Neto čisti dobiček / izguba	318.912	129,5	246.323	108,4	227.186	99,1	229.301	166,6	137.650	165,9	82.985	116,1	71.499

**72.200 - Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju družboslovja in humanistike**

R&R na področju družboslovja in humanistike K d.o.o. (mikro podjetje)	Vrednost 2014	Indeks 14/13	Vrednost 2013	Indeks 13/12	Vrednost 2012	Indeks 12/11	Vrednost 2011	Indeks 11/10	Vrednost 2010	Indeks 10/09	Vrednost 2009	Indeks 09/08	Vrednost 2008
Povp. št. zaposlenih po del. urah	10,27	82,4	12,46	84,2	14,8	95,8	15,45	113,3	13,64	86,4	15,79	89,3	17,68
Dodana vrednost (DV)	384.066	87,4	439.261	83,3	527.478	90,9	580.328	104,7	554.249	134,3	412.586	82,4	500.835
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	37.397	106,1	35.254	98,9	35.640	94,9	37.562	92,4	40.634	155,5	26.130	92,2	28.328
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	95,3	100,7	94,6	102,2	92,6	106,1	87,3	106,1	82,3	65,5	125,7	111,8	112,4
Neto čisti dobiček / izguba	62	12,9	482	3,4	14132	28,7	49259	70,3	70044	-66,6	-105167	122,5	-85874

**74.300 - Prevajanje in tolmačenje**

<b>Prevajanje L d.o.o. (mikro podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	10,69	89,1	12	95,4	12,58	95,7	13,14	117,4	11,19	93,3	12	103,7	11,57
Dodana vrednost (DV)	376.380	107,7	349.386	103,9	336.316	89,5	375.798	90,3	416.349	112,9	368.708	104,2	353.769
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	35.209	120,9	29.116	108,9	26.734	93,5	28.600	76,9	37.207	121,1	30.726	100,5	30.576
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	77	86,7	88	95,7	92	99,9	92	122,5	75	83,5	90	113,2	80
Neto čisti dobiček / izguba	59.407	260,4	22.818	685,8	3.327	23,2	14.319	20,6	69.434	284,2	24.428	62,1	39.309

<b>Prevajanje M d.o.o. (malo podjetje)</b>	<b>Vrednost 2014</b>	<b>Indeks 14/13</b>	<b>Vrednost 2013</b>	<b>Indeks 13/12</b>	<b>Vrednost 2012</b>	<b>Indeks 12/11</b>	<b>Vrednost 2011</b>	<b>Indeks 11/10</b>	<b>Vrednost 2010</b>	<b>Indeks 10/09</b>	<b>Vrednost 2009</b>	<b>Indeks 09/08</b>	<b>Vrednost 2008</b>
Povp. št. zaposlenih po del. urah	32,82	97,7	33,59	103,7	32,4	101,5	31,91	110,9	28,78	99,2	29,02	116,1	24,99
Dodana vrednost (DV)	1.318.274	99,9	1.318.988	105,7	1.247.826	108,7	1.148.297	99,2	1.157.000	108,5	1.066.322	82,7	1.289.646
Dodana vrednost na zaposlenega (EUR)	40.167	102,3	39.267	102	38.513	107	35.985	89,5	40.202	109,4	36.744	71,2	51.606
Stroški dela v dodani vrednosti (%)	80	100	80	99,8	80,2	91,4	87,7	115,1	76,2	95,3	80	118,7	67,4
Neto čisti dobiček / izguba	184.683	126	146.631	109,7	133.634	113,1	118.126	85,5	138.162	1001,5	13.795	5,3	260.113