

1.4.2014 **Naša žena**

Stran/Termin: 10

Naslov: Teledelo delo - delo na daljavo

Avtor: Maja Kova

Rubrika/Oddaja: OSVETLJUJEMO

Žanr: PORO ILO

Površina/Trajanje: 1.932,78

Naklada: 18.000,00

Gesla: DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Osvetljujemo

Teledelo -

Za uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja obstajajo različne možnosti, med najbolj znanimi pa so gibljiv in skrajšani delovni čas, delitev dela med več zaposlenimi, otroški časovni bonus in zadnje čase tudi delo od doma oziroma na daljavo, ki prihrani čas in denar tako zaposlenemu kot tudi delodajalcu. Delavec lahko v času, ki bi ga porabil za prihod na delovno mesto, opravi že veliko svojega dela, močno pa se znižajo stroški za prevoz na delo delodajalcu. Pomemben pa je tudi tretji vidik, da s tem prispevamo tudi k čistejšemu okolju. Pri delu na daljavo oziroma teledelu pa igrata ključno vlogo čedalje bolj razvita informacijska tehnologija (IT) in svetovni splet.

Zasnova teledela ni nova, vendar doživlja v informacijsko razvitih družbah namreč intenzivno preobrazbo. Tehnologija namreč omogoča vedno nove oblike dela. Teledelo je najbolj preprosto opisati kot delo oziroma metodo dela, ki ga delavec (teledelavec) opravlja v svojem domu, v stanovanju oziroma v prostorih po svoji izbiri, pri čemer uporablja osebni računalnik, prenosni ali fiksni telefon in telefaks. Gre torej za prilagodljiv način dela, ki pa ga ne smemo enačiti s poklicem, ki pokriva široko področje dejavnosti, ki se izvajajo s pomočjo informacijsko-telekomunikacijske tehnologije na delovnem mestu, oddaljenem od delodajalca ali klasičnega delovnega mesta.

Teledelo torej ni poklic, ampak metoda dela, a je takšna definicija za merjenje pojava preveč ohlapna. Rezultati so namreč neprimerljivi in vprašljiva je tudi njihova veljavnost. Evropska komisija zato ponuja osnovne operacionalne pokazatelje, ki teledelavce razvrstijo v več skupin glede na lokacijo dela in čas, porabljen za teledelo, pri čemer je seveda pogoj uporaba informacijske tehnologije. Tako ločimo:

- domače teledelavce, ki vsaj osem ur na teden opravljajo delo doma in pri tem uporabljajo informacijsko tehnologijo;
- samozaposlene teledelavce, ki delajo doma s pomočjo informacijske tehnologije;
- mobilne teledelavce, ki do deset ur na te-

V službo kar v copatih



debo na daljavo

den delajo zdoma oziroma zunaj glavne lokacije delodajalca in pri tem uporabljajo informacijsko tehnologijo;

- suplementarne teledelavce, ki delajo doma v povprečju manj kot osem ur na teden.

Delo od doma tako zaposlenim omogoča, da svoje delovne obveznosti izpolnijo zunaj poslovnih prostorov, od doma oziroma v prostorih po svoji izbiri, izpolnjevati pa morajo zahteve za opravljanje dela na daljavo, ki so določene z internim pravilnikom delovne organizacije oziroma podjetja.

Iz teorije v prakso v Sloveniji

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS že več let omogoča delavcem delo od doma, v večjem obsegu pa od maja 2010, ko so pridobili osnovni certifikat [Družini prijazno podjetje](#). Eden izmed ukrepov je tudi izmenično delo od doma. Svojim zaposlenim omogočajo občasno ali delno opravljanje dela od doma, seveda tam, kjer delovni proces in naloge to dopuščajo. Mateja Kuntarič, vodja pisarne Službe za splošne in kadrovske zadeve na ministrstvu, je razložila, da mora uslužbenec najprej vložiti prošnjo z razlago, iz katere je razvidna njegova potreba, zakaj bi delal od doma. Pošlje jo neposredno nadrejenemu, ki prošnjo potrdi z vidika delovnega procesa in delovnega mesta, pri čemer je pomembno, da je ta oblika dela na tem delovnem mestu mogoča. Pomemben je tudi vidik usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Z javnim uslužbencem se na koncu uspešnega postopka sklene aneks za delo na domu za čas do konca tekočega leta.

Tudi v Leku, članu skupine Sandoz, si nenehno prizadevajo izboljšati usklajevanje poklicnega in delovnega življenja zaposlenih. V zadnjih šestih letih so sprejeli vrsto družini prijaznih ukrepov, med drugim tudi možnost dela od doma. Pri oblikovanju in ovrednote-

nju kakršnega koli prožnega razporejanja delovnih ur pa je treba upoštevati poslovne potrebe oddelka, kje dela prosilec za delo od doma, tima, delovne skupine in kupcev. Vpliv prožnega delovnega časa mora na kupce, sodelavce in družbo kot celoto delovati pozitivno oziroma procesa dela ne sme poslabšati, in se morata tako zaposleni kot tudi njegov/njen vodja v celoti zavedati in ga razumeti.

V Leku, članu skupine Sandoz, so kandidati za prožne oblike dela na splošno tisti zaposleni, ki imajo dobre rezultate dela v

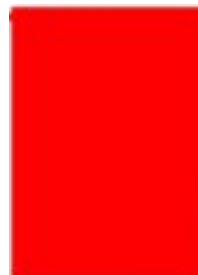
preteklih letih, redno in odgovorno izpolnjujejo svoje delovne obveznosti in če njihovo delo sploh dopušča delo na daljavo. Delo od doma predstavlja od 20 do 40 odstotkov delovne obremenitve. Družba podpira slog vodenja, ki se osredotoča na rezultate, saj mora biti sposobna prilagajanja spreminjajočemu se trgu in poslovnim potrebam.

Teledelo po svetu ...

Teledelo je skoraj povsem normalna oblika dela v Združenih državah Amerike. Podatki iz raziskave American Community Survey iz leta 2012 kažejo, da kar 2,6 odstotka (3,3 milijona ljudi) delovno aktivnih prebivalcev (sem ne štejejo samozaposlene ali neplačane prostovoljce) svoj dom obravnava kot svoje primarno delovno mesto. Med letoma



Delo na daljavo omogoča lažje usklajevanje dela in zasebnega, družinskega življenja žensk, a ima tudi pasti, kajti družinski člani, še posebej majhni otroci, zahtevajo veliko časa in lahko se zgodi, da delo ni pravočasno končano ali pa nepopolno. Zato je pomembno, da so otroci čez dan v varstvu ali pa mora mama za delo izkoristiti čas, ko otroci spijo, če delo to dopušča.



2005 in 2010 se je odstotek teledelavcev, ki vsakodnevno delajo od doma, povečal za 80 odstotkov. Ameriška raziskava je med drugim pokazala, da se je v tem obdobju največ teledelavcev povečalo na področju javnega sektorja, predvsem v zvezni vladi (3,3 %), s čimer so dosegli precejšnje zmanjšanje administrativnih stroškov.

Zanimivi so tudi podatki raziskave raziskovalne družbe Ipsos, ki je za Reuters News izvedla obsežno raziskavo na 11.300 zaposlenih v dvaindvajsetih državah. Podatki kažejo, da kar 7 odstotkov anketiranih teledelo dnevno opravlja, preostalih 10 odstotkov pa dela od doma predvsem zvečer in ob vikendih.

Izsledki raziskave so pokazali, da se delo na daljavo veliko bolj širi na razvijajočih se svetovnih trgih (Bližnji vzhod in Afrika, Latinska Amerika in azijsko-pacifiški del), kot na trgih Severne Amerike in Evrope. V raziskavi so iskali tudi odgovor na vprašanje, kje se najbolj uveljavlja zasnova vsakodnevnega dela na daljavo in ugotovili so, da v naslednjih državah: Indija (56 odstotkov), Indonezija (34 odstotkov), Mehika (30 odstotkov), Argentina (29 odstotkov), Južna Afrika (28 odstotkov) in Turčija (27 odstotkov). Države z najnižjim odstotkom vsakodnevnih teledelavcev, ki so bile vključene v raziskavo, pa so: Madžarska (3 odstotki), Nemčija (5 odstotkov), Švedska (6 odstotkov), Francija (7 odstotkov), Italija (7 odstotkov) in Kanada (8 odstotkov). To kaže tudi na dejstvo, da infrastruktura v razvijajočih državah še ni tako razvita in je za ljudi veliko lažje, hitrejše in produktivnejše, da delajo od doma.

Razlike so tudi glede na stopnjo izobrazbe. Raziskava je pokazala, da se za teledelo odločajo v veliki meri tisti z višjo stopnjo izobrazbe, sledijo pa jim tisti v starostni skupini pod 35 let in gospodinjstva z visokim mesečnim prihodkom. Zanimiv je še podatek, da so moški veliko bolj navdušeni nad teledelom kot ženske, kar je precej presenetljivo, saj ta oblika dela omogoča lažje usklajevanje dela in zasebnega, družinskega življenja žensk.

V Evropski uniji je po raziskavi iz leta 2005 najbolj prednjačila po odstotku teledelavcev Češka, kjer je 15,2 odstotka delovno aktivnih prebivalcev opravljalo delo od doma vsaj četrtino svojega delovnega časa ali celo več. Sledila je Danska s 14,4 odstotki in Belgija s 13 odstotki. Najnižje na lestvici so bile Portugalska, Bolgarija in Malta.

... in v Sloveniji

V Sloveniji (podatki so za tretje četrtletje leta 2013) je bilo med prebivalci Slovenije 922.000 delovno aktivnih, a kar 767.000 od vseh delovno aktivnih nikoli ne dela od doma, 92.000 jih včasih dela od doma, za preostalih 63.000 pa je delo od doma običajna praksa (SURS, 2014). Od 155.000 aktivnih

prebivalcev, ki predstavljajo skupino, ki včasih ali običajno delajo od doma, jih 108.000 dela od doma zaradi preoblice dela in lastnega interesa. Preostalih 45.000 jih dela od doma glede na dogovor z delodajalcem, 2.000 pa zaradi dodatnega plačila, pri čemer Statistični urad Republike Slovenije to zadnjo skupino navaja kot skupino s previdno uporabo podatkov.

Mateja Kuntarič z Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS navaja, da 10 odstotkov javnih uslužbencev zaposlenih na ministrstvu opravlja delo na domu v različnih časovnih oblikah. Z njimi se dogovorijo za različne oblike dela na domu, najsibo celodnevno delo ali le nekajurno delo na dan. Večinoma gre za dve uri na dan in ne manj kot eno uro. Ugotavljajo, da je bil odziv na to možnost precejšen, predvsem pri starših z majhnimi otroki, ki se morajo vsakodnevno voziti od daleč oziroma na poti porabijo veliko časa, odpiralni čas vrtcev in šol pa temu ni prilagojen.

Delo od doma pa v Leku, članu skupine Sandoz, koristijo sodelavci, ki živijo v oddaljenih krajih. Takšen način dela jim omogoča, da ne izgubljajo časa na cesti, ampak ga lahko ustrezno razporedijo med doseganje zastavljenih poslovnih ciljev in svojo družino.

Prednosti teledela

Teledelo vpliva tako na delavca kot tudi na podjetje. Z ekonomskega vidika podjetje z uvedbo teledela vsekakor poveča produktivnost zaposlenih, predvsem pri tistih, ki se za teledelo odločijo po svoji volji. Zaposleni se na eni strani izognejo motečim sodelavcem, doma si sami organizirajo čas, ki ga bodo namenili delu, vse to pa pelje v večje zadovoljstvo in tako tudi v večjo produktivnost.

V Leku poudarjajo, da delovna uspešnost posameznika ni pogojena s fizično prisotnostjo. Zavezanost družbe prilagodljivi organizaciji dela le še poudarja njeno prepričanje, da je učinkovitost delovnega mesta povezana z delovno uspešnostjo zaposlenega in njegovimi rezultati, ne pa s številom ur, preživetih v pisarni.

Giblivi delovni čas, ki dopušča določeno svobodo, je glavna prednost teledela, saj si delavec sam razporeja delovni čas in sam odloča, kdaj bo delal, razen takrat, ko mora biti na zvezi (on-line). Zato teledelo še posebej ustreza ženskam, ki še vedno nosijo levji delež skrbi za družino na svojih ramenih. Tako si ženska lažje razporedi čas za druge dejavnosti, za gospodinjstvo, otroke in druge opravke. A fleksibilnost je lahko tudi nevarna, kajti družinski člani, še posebej majhni otroci, zahtevajo veliko časa in lahko se zgodi, da delo ni pravočasno končano ali pa nepopolno. Zato je pomembno, če se mati odloči za delo na daljavo oziroma od doma, da so

otroci čez dan v varstvu ali pa mora za delo izkoristiti čas, ko otroci spijo (čez dan ali ponoči), če delo to dopušča.

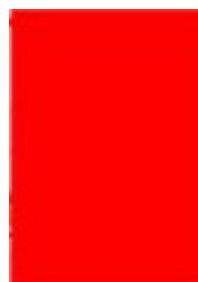
Prednost za podjetja je vsekakor tudi manj odsotnosti z dela. Zaposleni, ki se zjutraj slabo počutijo, pokličejo v službo, da jih tisti dan ne bo in bo moral njihovo delo opraviti nekdo drug ali pa ne bo opravljeno, teledelavci pa ga bodo vseeno opravili. Dejstvo je, da so delavci, ki delajo na daljavo, tudi manj izpostavljeni bacilom, virusom in stresu. In ker je manj odsotnosti z dela, se znižajo stroški podjetja za bolniška nadomestila. V primeru otrokove boleznici mati koristi bolniški dopust, kar ovira njeno nadaljnje delo, če pa dela na daljavo, lahko doma poskrbi za otroka in opravi delo, kar bi bilo na tradicionalni način (v pisarni) nemogoče.

Raziskave kažejo, da je največji povzročitelj stresa prevoz do delovnega mesta in temu se vsi, ki delo opravljajo na daljavo, izognejo in so zato tudi bolj zdravi.

Poleg tega se zmanjšajo še stroški za porabo goriva, kar je dobrodošlo za podjetja, ki delavcem mesečno izplačujejo stroške prevoza.

Teledelavec ima tudi manjše stroške s prehrano na delovnem mestu, saj si obroke pripravlja sam, doma, kar je ceneje kot vsak dan obedovati v restavracijah. Pomembna prednost pa so tudi manjši stroški za poslov-





ne obleke. A strokovnjaki opozarjajo in svetujejo, da se teledelavci ne smejo zanemariti.

In slabosti

Kljub številnim prednostim teledela pa je tudi nekaj slabosti. Za delodajalca so to začetni stroški uvajanja delavca v teledelo, kar zajema nakup opreme in uvedba takšnega dela. Dolgoročno pa pravzaprav ni pomembno, kje se delavec nahaja in opravlja svoje delo, saj ima večino datotek shranjenih na računalniku. V nasprotnem primeru pa delavec koristi dva prostora – dom in pisarno, kjer je eden vedno neizkoriščen.

Robert Cmiljanič iz Kompetenčnega centra na RTV Slovenija tudi opozarja, da uvedba dela od doma ni najpreprostejši ukrep. Zaposleni na ustrezno sistematiziranem delovnem mestu, ki bo želel občasno delati od doma, bo moral urediti domači delovni prostor tako, da bo ustrezal varnostnim merilom. To pomeni, da morajo biti opravljene meritve mikroklimne in elektroinstalacije, prostor pa mora ustrezati vsaj minimalnim ergonomskim

standardom (primeren pisarniški stol, osvetlitev, višina delovne površine, prezračevanje ...). Pristojne službe nato izdajo poročilo o ustreznosti prostora in dodajo izjavo o varnosti z oceno tveganja. Nadalje moramo določiti ustrezno informacijsko opremo in varnostni protokol za oddaljen dostop do strežnikov. Kadrovska služba pred nameranim začetkom dela na domu z dopisom obvesti Inšpektorat RS za delo. Temu sledi še podpis nove pogodbe, v kateri je definirano občasno delo od doma in tako so izpolnjeni vsi zakonski pogoji za tovrstno delo.

Slabost teledela je še, da zahteva veliko samokontrole. Za žensko z otroki je tako nujno potrebno, da se dnevnega urnika čim bolj drži. Točno mora določiti, katere ure so namenjene delu in katere zasebnosti. Delati naj se začne zgodaj zjutraj.

Na dolgi rok delo od doma vsekakor lahko vodi v osamitev. Človek je družabno bitje, potrebuje ljudi okoli sebe, ki ga tovrstni način onemogoča. Podjetje lahko teledelavce nehote prezre pri napredovanju, kar je še posebej pomembno za ženske. Ženska je, tudi ko je prisotna na delovnem mestu, manj vključena v mreženje in odnose z moškimi sodelavci. Zmanjšan dostop do informacij pomeni

manjše možnosti za izobraževanje in hkrati tudi manjše možnosti za lastno promoviranje. Delodajalci pa lahko sčasoma izgubijo delni nadzor nad delavci, zato je pomembno, da sta delodajalec in teledelavec ves čas v stiku.

Na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS morajo uslužbenci vsak teden oziroma mesečno podati poročilo o opravljenem delu – konkretne naloge in čas, ki so ga za to porabili. Neposredno nadrejeni poročilo potrdi. Čas dela na domu se nato vnese v sistem beleženja prisotnosti. Nadzor nad opravljenim delom vrši neposredno nadrejeni, ki javnemu uslužbencu odreja delo in postavlja roke za izvedbo nalog.

Teledelo ali delo od doma je torej ukrep, ki bi v veliki meri lahko pomagal predvsem ženskam pri usklajevanju dela in družine. Primereno pa je za tiste, ki so dovolj disciplinirani, sicer lahko postane tudi past. Treba je tudi vedeti, da delavca nihče ne more prisiliti vanj in se zanj vsak sam preišči odloči.

V Sloveniji še nismo dovolj vajeni takšnega načina dela, čeprav bi bilo dobro, da bi ga uvedli v organizacijah, kjer morajo zmanjšati stroške poslovanja in bi lahko bil tudi eden od načinov.

Mag. Maja Kovač
Fotografije: Dreamstime

Izsledki raziskave o delu na daljavo, ki jo je za Reuters News izvedla ameriška raziskovalna družba Ipsos v 22 državah, so med drugim pokazali, da so moški nad teledelom veliko bolj navdušeni kot ženske.

