DELO NA DOMU IN PLATFORMSKO DELO

Ključne ugotovitve raziskave
in priporočila oblikovalcem politik

Ljubljana, avgust 2022

SD change

Publikacija je pripravljena v okviru projekta »Krepitev socialnega dialoga za lažje prilagajanje spremembam« z akronimom »SD Change«, ki je sofinanciran iz Norveškega finančnega mehanizma (Norway grants) v sklopu programa Socialni dialog in dostojno delo (DW-SD-Slovenia 1174), št. pogodbe 2020/551979.

Za vsebino in mnenja, izražena v publikaciji, so v celoti odgovorni avtorji. Innovation Norway ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.

Publikacija je brezplačna in dostopna na sedežu Združenja delodajalcev Slovenije, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: https://www.zds.si/publikacije.

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana, Slovenija
© Združenje delodajalcev Slovenije Gospodarsko interesno združenje, 2022. Vse pravice so pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba avtorskega dela.

Oblikovanje: Tamara Fras

Ljubljana, avgust 2022

DELO NA DOMU IN PLATFORMSKO DELO

Ključne ugotovitve raziskave in priporočila oblikovalcem politik

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
E-naslov: delodajalci@zds.si

KAZALO

06 UVOD

08 JE PRIHODNOST TRGA DELA V DELU NA DOMU IN PLATFORMSKEM DELU?

13 PRIPOROČILA NA PODLAGI UGOTOVITEV RAZISKAVE

19 POVZETKI PRIPOROČIL OBLIKOVALCEM POLITIK O UREJANJU DELA NA DOMU

UVOD

1

Narava dela se je v zadnjih letih močno spremenila, na kar vplivajo digitalizacija, tehnološki napredek (npr. robotizacija, avtomatizacija, umetna inteligenca), demografija in raznolikost. Posledično se je delo na daljavo v zadnjih dveh desetletjih vztrajno povečevalo; v ZDA se je na primer v zadnjih dveh letih povečalo celo na 20 % vseh delovno aktivnih posameznikov (IWG, 2019). Podobno je imelo leta 2019 v državah članicah EU zgolj 19 % delavcev izkušnje z delom na daljavo, vendar pa so obstajale velike razlike med državami. Švedska je imela največji delež (37,2 %), Bolgarija pa najnižji delež (1,1 %) delavcev z izkušnjami dela na daljavo. V Sloveniji je bil delež tistih, ki so imeli izkušnje z delom na daljavo pred epidemijo, 15,1 % (Cedefop, 2020).

Delo na daljavo je običajno razdeljeno na delo od doma, ki zajema različne dogovore glede dni, ko posameznik dela od doma in v organizaciji, ter delo od kjerkoli, kar dobesedno pomeni na katerikoli lokaciji in ves čas na daljavo (Choudhury et al., 2019). Čeprav to ni pogoj, delo na daljavo običajno vključuje uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT). Seveda pa vsa dela niso primerna za opravljanje na daljavo (ali od doma). V državah članicah EU naj bi bilo tovrstnih del med 25 in 33 % (Boeri et al, 2020), medtem ko naj bi bil v ZDA ta odstotek nekoliko višji (37 %) (Dingel in Neiman, 2020).

Razlogi za uvedbo dela na daljavo z vidika delodajalca so bili predvsem ponudba privlačnih paketov ugodnosti zaposlenim v zameno za višjo produktivnost, njihovo pripadnost ter prihranek pri stroških pisarn, nepremičnin in prevozov (Noonan in Glass, 2012). Na strani delavcev privlačnost dela na daljavo večinoma izvira iz večje fleksibilnosti, kdaj in kje opraviti delo, kar omogoča boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter večji nadzor nad delovnim okoljem (npr. oblačila, oprema, sobna temperatura, glasba itd.) (Gajendran in Harrison, 2007). Višja produktivnost, ki so jo potrdile številne študije, ki primerjajo delo na daljavo in delo na kraju samem, običajno izhaja iz povečane avtonomije in motivacije, skrajšanega časa za pot na delo in manj bolniških izostankov (npr. Choudhury et al., 2019; Bloom et al., 2015, Allen et al., 2015). Raziskave so tudi potrdile, da izbira, ali bo zaposleni delal od doma namesto prisile, pozitivno vpliva na motivacijo in uspešnost (McGregor in Doshi, 2015).

Po drugi strani pa so dobro znani primeri nekaterih pionirjev obsežnega dela na daljavo, kot sta Yahoo (Swisher, 2013) in IBM (Simons, 2017), ki so se odločili vrniti ljudi v pisarne, da bi izboljšali sodelovanje in kulturo podjetja. Raziskovalci so opazili tudi manj interakcij med zaposlenimi, manj učinkovito timsko sodelovanje, težave z izmenjavo znanja in zmanjšano ustvarjalnost (Allen et al., 2015; Kelliher in de Menezes, 2019). Obstajajo tudi možne slabosti dela od doma z vidika zaposlenih, vključno s pomanjkanjem nadzora in povečano verjetnostjo napačne komunikacije, brez fizične ločitve med delom in prostim časom, manjšo prepoznavnostjo dosežkov in slabšimi možnostmi za napredovanje, občutkom osamljenosti in izolacije (Madell, 2019, Zhang, 2016).

Epidemija COVID-19 je pospešila pojavnost dela na domu, saj je po ocenah približno 30 do 50 % ljudi v zahodnih gospodarstvih med prvim valom

epidemije delalo na daljavo (Eurofound, 2020, Brynjolfsson, et al., 2020). Iz zgodnjih poročil se zdi, da so bile izkušnje z delom od doma večinoma pozitivne tako za delavce kot za delodajalce, v prihodnosti pa naj bi se delež delovnih dni, preživetih doma, povečal za štirikrat, s 5 % na 20 % (FRB Atlanta, 2020). Prav tako v ZDA ocenjujejo, da je kar 40 % vseh delovnih mest primernih za opravljanje dela od doma (Dingel in Neiman, 2020). Nazadnje se spreminjajo tudi preference zaposlenih in iskalcev zaposlitve, zlasti za strokovnjake, delo na daljavo pa postaja vse bolj priljubljeno (IWG, 2019). Analiza učinkov dela od doma na ravni posameznikov in podjetij je tako postala izjemno pomembna z vidika ukrepov nosilcev ekonomske, socialne in davčne politike, ki bo v prihodnosti lahko spodbujala ali ovirala pojavnost dela na domu.

JE PRIHODNOST TRGA DELA V DELU NA DOMU IN PLATFORMSKEM DELU?

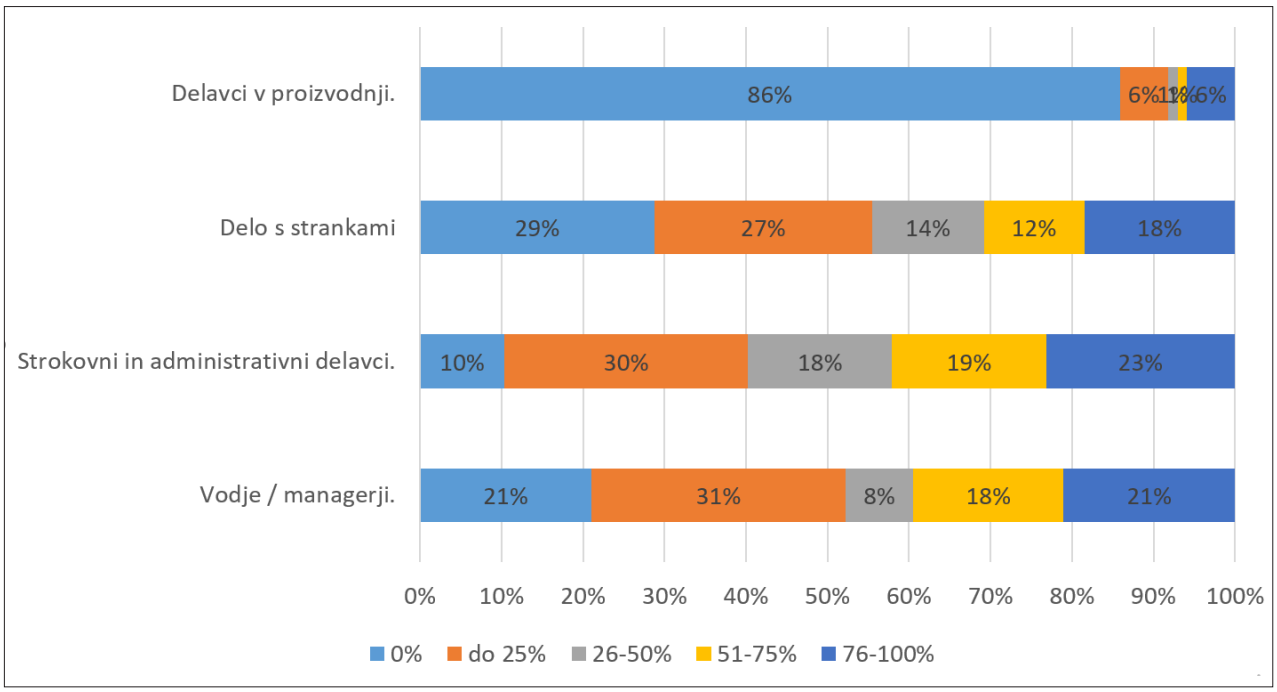
dr. Valentina Franca in dr. Polona Domadenik, Univerza v Ljubljani

Za natančnejše ovrednotenje sprememb na trgu dela v smislu dela na domu in platformskega dela ter iskanja odgovorov, kako naprej, je bila v okviru raziskovalnih in projektnih aktivnosti ZDS v času od septembra do decembra 2021 izvedena raziskava o delu na domu in platformskem delu. Podatki so bili pridobljeni s fokusnimi skupinami z različnimi deležniki na trgu dela (sindikati, delodajalci in njihovimi predstavniki, inšpektorji in drugimi strokovnjaki), poglobljenimi intervjuji s ponudniki platformskega dela in posamezniki, ki delajo prek platform ter anketo med člani ZDS, na katero se je odzvalo več kot 200 respondentov. Posebej smo se osredotočili na vprašanja pravne ureditve dela na domu in platformskega dela, plač oziroma plačila za delo, zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter davčnih izzivov.

Vodje raje v pisarni

Čeprav je določen odstotek zaposlenih delal od doma ves čas od 13. marca 2020, so vendarle opazne nekatere razlike. Večina tistih, katerih delo je to dopuščalo, so vsaj nekaj časa delali od doma. Opazna pa je sprememba po koncu drugega vala epidemije, saj so se začeli zaposleni pozno spomladi in poleti lanskega leta vračati v pisarne. Ob tem pa je bil ves čas zaznan manjši delež vodij, ki so delale od doma v primerjavi z ostalimi administrativni in strokovnimi delavci (Slika 1).

*Slika 1: Obseg dela od doma (september – november 2021)**



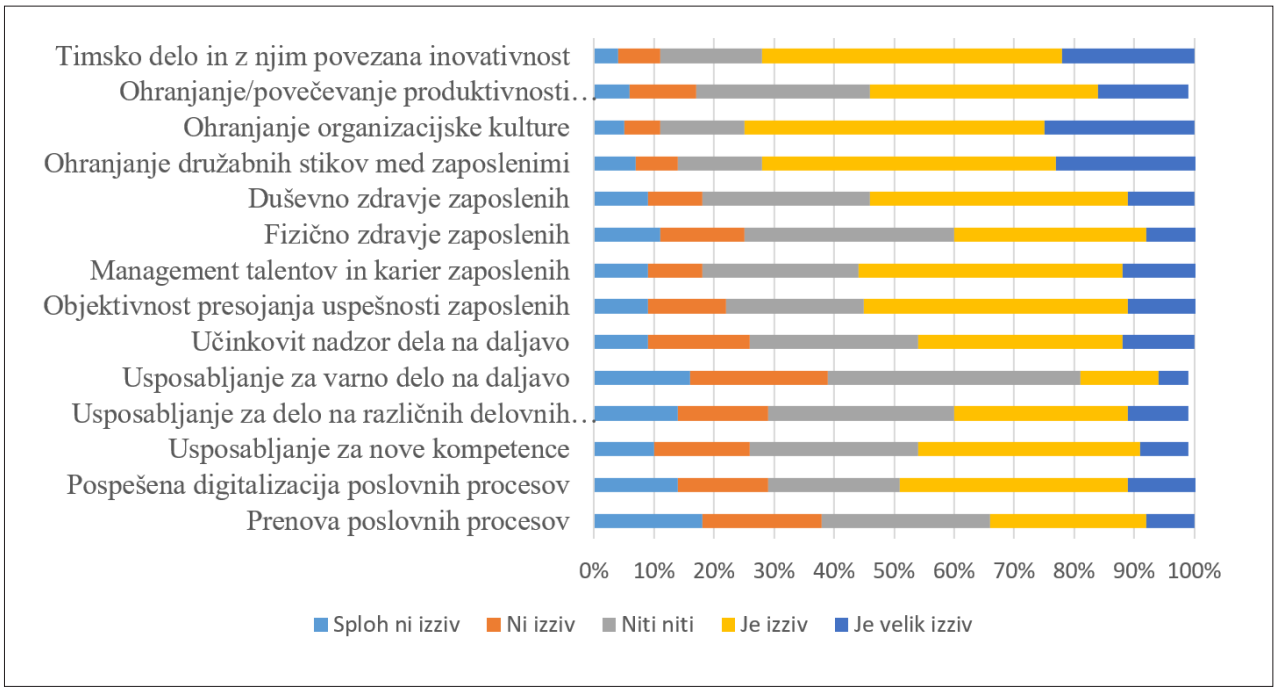
*N=200-202.

Prehod na delo od doma in dolgoročni izzivi

Prehod na delo od doma po navedbah anketirancev najbolj omejujejo neustrezna zakonodaja, ki ne podpira dela od doma; zahteve varnosti in zdravja pri delu od doma ter slabo razvit sistem nadzora oziroma spremljanja dosežkov zaposlenih. Ob tem je zaznati več problemov: pomanjkljiva oziroma ohlapna pravna ureditev (zlasti pri možnostih določanja nadomestila za uporabo lastnih sredstev ter glede odgovornosti za zdravje in delo); neustrezna organizacija dela (preveč ali premalo dela; težave pri ohranjanju ravnovesja med zasebnim in službenim življenjem) ter s tem povezan nadzor in vrednotenje (nagrajevanje) zaposlenih; ravno tako je bil slabši prenos znanja med sodelavci ter težave z ohranjanjem organizacijske kulture.

Rezultati ankete so pokazali, da več kot 70 % vprašanih kot največji izziv pri delu od doma navaja ohranjanje družabnih stikov med zaposlenimi, ohranjanje organizacijske kulture ter timsko delo in z njim povezano inovativnostjo (Slika 2).

*Slika 2: Glavni izzivi dela na daljavo**



*N=159 – 165.

Močan vpliv na zdravje

Kljub temu, da pri delu od doma opravljamo delo v nam domačem okolju, rezultati kažejo na več možnih težav (Tabela 1). Na fizični ravni so to zlasti težave z vidom ter povečanjem telesne teže. Iz psihičnega vidika pa je zaznati izzive z ohranjanjem psihičnega zdravja, zlasti kot posledico socialne alienacije.

*Tabela 1: Zdravstvene težave zaposlenih zaradi dela od doma**

	Težave pri sebi**	Težave pri zaposlenih**
Psihične težave	18%	30%
Prebavne težave	3%	1%
Zastrupitve	0%	0%
Težave na strani srčno žilnega sistema	3%	0%
Težave, povezane z gibali (mišično skeletni sistem, vezivno tkivo)	17%	11%
Poškodbe	2%	1%
Težave z vidom	23%	11%
Težave z alkoholizmom in druge odvisnosti	1%	2%
Težave z ohranjanjem telesne teže	32%	22%
Ni bilo težav	41%	11%

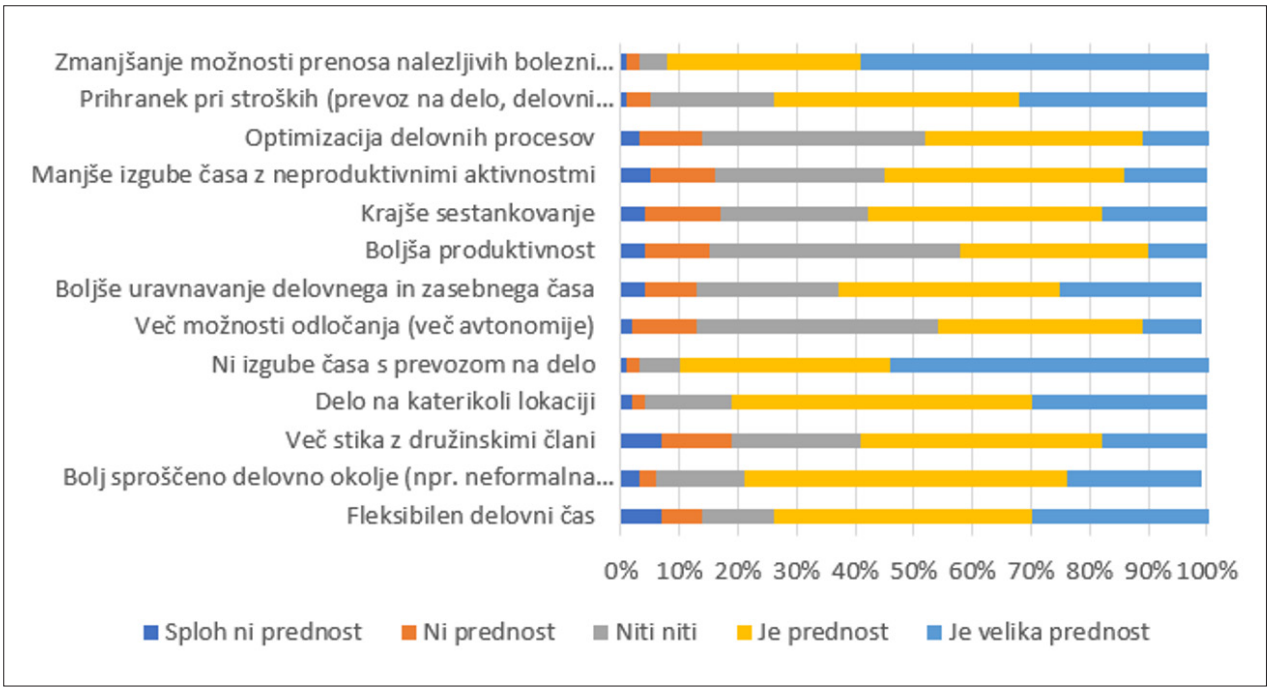
**N=115-140*
*** Delež anketirancev, ki je izbral določen odgovor.*

Prednosti dela od doma in prihodnost

Kot dve največji prednosti dela od doma anketiranci navajajo zmanjšanje možnosti prenosa nalezljivih bolezni (90 %) ter da ni izgube časa s prevozom na delo (85 %); ravno tako je visoko vrednotena prednost bolj sproščenega delovnega okolja (neformalnost; slabih 70 %). Ob tem velja izpostaviti skrb tako podjetja kot zaposlenega za ustrezno razporeditev delovnih nalog ter spoštovanje pravice do odklopa. Čeprav slednja kot pravica ni določena v pravnih aktih, izhaja pa iz pravice do odmorov in počitkov.

V prihodnosti je delo od doma pri anketirancih najbolj zaželeno pri strokovnih in administrativnih delavcih ter pri srednjem managementu; najmanj pri vodstvu podjetja. Tako vodje kot strokovni in administrativni delavci si želijo v prihodnosti večinoma delati od doma vsaj en dan na teden (okrog 70 %); vendar naj bi glede na načrte podjetij od doma največ delali strokovni in administrativni delavci. Večina podjetij je sklenila tudi ustrezne pogodbe o zaposlitvi z zaposlenimi, s katerimi je dogovorjeno vsaj občasno delo od doma. Na podlagi tega je mogoče predvidevati, da bo takšna oblika opravljanja dela vsaj v določenem obsegu prisotna tudi v prihodnosti.

*Slika 3: Možne prednosti dela na daljavo**



*N=162 – 167

Platformsko delo poznano, a manj raziskano

Ugotovitve fokusnih skupin in intervjujev kažejo, da se je večina seznanila s pojavom platformskega dela v Sloveniji, česar pa ne gre enačiti zgolj z dostavo hrane in pijače. Platformsko delo je zelo heterogeno, prek platform se opravljajo tudi zahtevnejša dela, ki so lahko tudi zelo visoko plačana; po drugi strani je zaznati tudi nižja plačila pri bolj preprostih, enostavnih delih, kar vnaša negotovost. Ravno tako ostajajo odprta vprašanja o socialni varnosti platformskih delavcev, zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ob želji po fleksibilnosti urejanja teh razmerij. Zelo močan vpliv na to imajo algoritmi, ki že sedaj v veliki meri krojijo način in izvedbo dela, ki se opravijo pri platformah. Na podlagi raziskave je mogoče skleniti, da deležniki na trgu dela, vključno z inšpekcijo dela, zaenkrat ne namenjajo velike pozornosti platformskemu delu, ravno tako nima Slovenija izoblikovane natančnejše strategije o t.i. digitalnih nomadih. To so posamezniki, ki delajo na daljavo in lahko z uporabo tehnologije delajo od koderkoli; potujejo po državah z nizkimi stroški, medtem ko so njihove plače takšne, kot jih imajo zaposleni v državah z visokimi življenjskimi stroški, kajti njihovo podjetje ima običajno sedež v eni od takšnih držav. Takšna oblika dela odpira veliko različnih vprašanj, povezanih zlasti s pravno ureditvijo in obdavčitvijo.

PRIPOROČILA NA PODLAGI UGOTOVITEV RAZISKAVE

DELO NA DOMU

Delo na domu je ena izmed fleksibilnih oblik pogodbe o zaposlitvi, kakor jo ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. od 21/13 do 202/21). Od standardne pogodbe o zaposlitvi se delo na domu razlikuje po kraju opravljanja dela, ki je v tem primeru izven prostorov delodajalca, večinoma v prostorih delavca, lahko pa tudi v drugih prostorih, po dogovoru z delodajalcem. Pred epidemijo Covid-19 (v nadaljevanju epidemija) se je delo na domu v slovenskem gospodarstvu redko uporabljalo, pa še to se je večinoma odvijalo občasno, velikokrat tudi neformalno, v dogovoru z vodjo. Pred epidemijo je od doma v Sloveniji vsak dan delalo 2,2 % zaposlenih, občasno pa 22 % (Domadenik Muren in drugi, 2020). Raziskave (Domadenik Muren in drugi 2020, Franca in Domadenik Muren 2022) kakor tudi drugi podatki (Valicon, 2021) kažejo na skokovit porast dela na domu po 13. marcu 2020, pri čemer naj bi od doma vsak dan ali občasno delalo skoraj 45 % zaposlenih (Domadenik Muren in ostali, 2020). Po koncu prvega vala epidemije se je večina zaposlenih sicer vrnila na svoja delovna mesta (konec leta 2020 je od doma vsaj en dan na teden delalo manj kot 30 % zaposlenih) (SURS, 2021). Daljša serija podatkov na podlagi mesečnih raziskav kaže, da bo delež zaposlenih, ki bodo od doma delali vsaj en dan na teden, med 10 in 15 % tudi po epidemiji, kar je sicer bistveno manj kot znašajo ocene za tujino (po ocenah (Barrero in drugi, 2021) naj bi bilo v ZDA 28 % delovnih ur v prihodnosti opravljenih od doma). Čeprav se je obseg dela v različnih obdobjih epidemije spreminjal, je bil v določenem delu vselej prisoten in precej večji kot v obdobju pred epidemijo. Tako raziskave kakor tudi napovedi gospodarstvenikov kažejo, da bo delo od doma dejstvo prihodnosti, najverjetneje v t.i. hibridni obliki, to je deloma od doma deloma v prostorih delodajalca. Tuje in domače raziskave med managerji in zaposlenimi namreč nakazujejo, da je bila izkušnja z delom na daljavo bistveno bolj pozitivna kot se je pričakovalo, poleg tega so tako podjetja kot zaposleni vložili finančna sredstva in čas v nadgradnjo IT opreme, znanja za obvladovanje virtualnih načinov komunikacije in sodelovanja ter ostalih orodij, ki jim omogočajo delo na daljavo opraviti učinkovito (Barrero in drugi, 2021, Davis in drugi, 2021). Po nekaterih ocenah naj bi samo investicija v ustrezno (predvsem IT) opremo znašala 0,7 % BDP (Barrero in drugi, 2021). Kljub spremenjenim razmeram na trgu dela se zakonodaja, kakor tudi večina kolektivnih pogodb, ni spremenila. To posledično povzroča številna vprašanja in izzive v praksi, kar nakazuje na zahteve po spremembi zakonodaje.

V nadaljevanju izpostavljamo po našem mnenju najbolj kritične vsebinske točke sedanje ureditve ter predlagamo možnosti nadaljnjih sprememb in razvoja.

a) Sklenitev pogodbe o zaposlitvi o opravljanju dela na domu

Po veljavnem ZDR-1 mora biti za delo na domu sklenjena ustrezna pogodba o zaposlitvi, v kateri je naveden kraj opravljanja dela. To pomeni, da bi morali delodajalci delavcu ponuditi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi, kjer bi opredelili kot kraj (deloma ali v celoti) zasebne prostore delavca. V praksi se uveljavlja tudi praksa sklepanja aneksa

k obstoječi pogodbi o zaposlitvi. Z namenom trajnejšega opravljanja dela na domu, kar je lahko tudi za nedoločen čas, je smiselno to dogovoriti v novi pogodbi o zaposlitvi. Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/17, 74/18, 175/20, 196/21; 33. člen) ter za papir in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/13, 52/16, 4/18, 2/19, 168/20, 5/22; 17. člen) celo predvidevata sklenitev pogodbe za določen čas za čas opravljanja dela na domu. V pogodbi o zaposlitvi za delo na domu oziroma aneksu je treba dogovoriti več pomembnih vsebin, med katerimi izpostavljamo zlasti pogoje dela na domu z vidika varnosti in zdravja pri delu, možnost nadzora s strani delodajalca ter določitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu.

b) Vidik varnosti in zdravja pri delu pri urejanju dela na domu

Z vidika delovnih pogojev je temeljna obveznost delodajalca, da zagotovi varne in zdrave delovne razmere za opravljanje dela. Po trenutni ureditvi je mogoče to storiti na podlagi ogleda prostora za to usposobljenega varnostnega inženirja; pri dolgotrajnejšem delo na domu je smiselno tudi zagotoviti delavcem denimo ustrezen računalnik z dovolj velikim zaslonom in tipkovnico, ergonomski stol, primerno veliko in visoko mizo, osvetljavo in podobno. Ker to predstavlja dodaten stroške za delodajalce, so se razvile prakse, da delavec podpiše izjavo, s katero zagotavlja, da razpolaga s primernim prostorom in drugo potrebno opremo; nekateri celo poslikajo ali posnamejo delovni prostor, kar se upošteva kot dovoljšen dokaz, da se delo opravlja varno in zdravo. Vendar z vidika obstoječe zakonodaje to ni dovolj in ne odvezuje delodajalca odgovornosti. Težave se namreč pojavijo oziroma se najverjetneje bodo pojavile pri morebitnih poškodbah med delom doma. Težko bo namreč ugotavljati, ali se je posamezna poškodba, npr. zlom roke, zgodila med opravljanjem dela ali medtem, ko je delavec med odmorom pospravil še svoj zasebni prostor. Na podlagi veljavne ureditve je namreč delodajalec odškodninsko odgovoren za poškodbe, ki nastanejo med delovnim časom oziroma v zvezi z delom. Hkrati pa delodajalec nima ne možnosti nadzora niti možnosti ureditve delovnega prostora doma, a je hkrati odškodninsko odgovoren. Menimo, da je takšno breme na strani delodajalca vendarle premočno, zato se priporoča vsaj natančnejši dogovor z delavcem, kje in kako bo opravljal delo, kar bo potem tudi podlaga za individualno presojo, ali je poškodba resnično nastala pri delu ali pri zasebnih opravilih. Z vidika spremembe zakonodaje pa bi vendarle kazalo razmisliti o soodgovornosti, kar se še toliko bolj kaže pri delu na daljavo, torej izven prostorov delodajalca in ne nujno doma pri delavcu, ampak npr. v počitniški hiši oziroma tudi na potovanjih. Trenutna ureditev namreč niti teoretično ne omogoča zakonite izvedbe dela na daljavo, kajti delodajalec ne more preverjati vseh možnih lokacij opravljanja dela.

c) Težave pri nadzoru delavca pri delu na domu in pravica do odklopa

Podobne dileme se pojavljajo pri možnostih nadzora delavca pri opravljanju dela od doma. Delodajalec ne sme vstopiti v zasebne prostore delavca, enako ni dovoljen inšpektorju za delo. To je mogoče zgolj na podlagi soglasja delavca ali sodnega dovoljenja. Zato se priporoča dogovor ne zgolj o vsebinskem in časovnem načinu opravljanja dela od doma, ampak tudi o možnostih nadzora s strani delodajalca. Pri tem je vendarle treba upoštevati ustavno zavarovano nedotakljivost stanovanja, zato se priporoča milejše oblike nadzora, ki manj posegajo v zasebnost stanovanja, kot je sam ogled s strani delodajalca. Upoštevati je namreč treba, da ogled delovnega prostora velikokrat pomeni tudi neizbežen pogled na ostale zasebne prostore, kar pa predstavlja precejšen poseg v zasebnost delavca. Z nadzorom delodajalca je tesno povezana tudi pravica do odklopa, ki dobiva vedno večji pomen tudi v zakonodajah držav članic EU. Veljavni ZDR-1 sicer določa pravico do odmorov in počitka, a se kljub temu pojavljajo v praksi izzivi pri zahtevah delodajalcev do dosegljivosti delavcev. Z določitvijo pravice do odklopa se zakonska pravica do odmorov konkretizira, kar so denimo storili z nedavnimi spremembami Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti (12. točka 33. člena) ter za papir in papirno-predelovalno dejavnost (13. točka 17. člena). To je mogoče označiti kot dobro prakso in

bi jo kazalo uporabiti tudi v drugih kolektivnih pogodbah na panožni in podjetniški ravni (če je le mogoče na ravni podjetja). Pomembno je namreč, da se delavec in delodajalec dogovorita za čas, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu (prek elektronske pošte, telefona oziroma na drug dogovorjen način) oziroma da izven tega dogovorjenega časa delavec ni dolžan odgovarjati na sporočila, klice in podobne pozive delodajalca.

d) Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu

Trenutno v Sloveniji ni zavezujočega pravnega akta, ki bi določal višino ali kriterije za določitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. Izjema od tega je Kolektivna pogodba za papir in papirno-predelovalno dejavnost, ki v desetem odstavku 17. člena določa, da nadomestilo ne sme znašati manj kot 0,75 evra na dan; če pa delavec pri delu uporablja lasten osebni računalnik, tiskalnik, mobilni ali stacionarni telefon ali druga tehnična sredstva, pa višina nadomestila v nobenem primeru ne more biti nižja kot 1,75 evra na dan. Menimo, da je takšna podlaga v kolektivni pogodbi primer dobre prakse in bi jo kazalo razširiti tudi v druge panoge, ali še bolje, določiti na nacionalni ravni z obvezno veljavo tako za zasebni kot javni sektor. Čeprav ZDR-1 določa, da se nadomestilo dogovori v pogodbi o zaposlitvi, je v praksi odločitev o višini tovrstnega nadomestila prepuščena enostranski odločitvi delodajalca. Dodatno težavo pri določanju nadomestila predstavlja Zakon o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. od 13/11 do 66/19), ki določa zgornji neobdavčljiv znesek (10. točka 44. člena). Problematično je namreč, da je ta zgornja meja vezana na plačo delavca (5 % mesečne plače), kar pomeni, da imajo tisti, ki prejemajo nižjo plačo, pravico do nižjega neobdavčenega nadomestila. Ravno tako je absolutna zgornja meja neobdavčenega zneska vezana na povprečno mesečno plačo v RS (enako 5 %). Torej, tisti z nižjimi prihodki ne morejo prejeti višjega neobdavčenega nadomestila. Upoštevati pa je treba, da stroški zaradi dela na domu nastajajo vsem na podoben način in v podobno visokem znesku, pri čemer višina plače ni pomembna. Zato se priporoča drugačna ureditev določitve višine nadomestila za delo na domu, ki ne bi bila vezana na plačo posameznega delavca.

e) Drugi izzivi dela na domu

Sprememba organizacijske kulture in druge prilagoditve ter komuniciranje z zaposlenimi

Na delo na domu se morajo prilagoditi tudi vodje; kot izziv dela na domu se namreč kaže ohranjanje stika s podjetjem, organizacijske kulture ter pripadnosti. Pod pritiskom je tudi učinkovitost timskega dela, kakor tudi inovativnost. Mednarodne raziskave so identificirale tri ključne dejavnike, ki vplivajo na zaznavo zaposlenih glede vključenosti in izključenosti iz organizacije in posledično tudi na percepcijo pravičnosti. Glede na teorijo socialne izmenjave (Blau, 1964) namreč percepcija pravičnosti znotraj organizacije pomembno vpliva na obnašanje zaposlenih (napor, ki ga vlagajo v delo) in na njihove rezultate. Oblikovanje organizacijske kulture, ki gradi na vključevanju zaposlenih in podpira raznolikost (diversity), in prakse vključevalnega managementa, je v času epidemije postalo zahtevno. Zato se priporoča razvoj in uporaba drugačnih tehnik povezovanja z in med delavci, denimo, v manjših skupinah in z več krajšimi srečanji. Prav tako se je izkazalo, da kolektivno in vključujoče sprejemanje odločitev prinaša boljše rešitve na izzive, predvsem v času krize (Caringal-Go in drugi, 2021). Po drugi strani je pričakovati, da bo tovrstnih izzivov vendarle manj, če se bo ohranila hibridnost, torej opravljanje dela doma in v prostorih delodajalca. S smiselno organizacijo in delitvijo nalog se lahko opravijo doma predvsem tiste zadolžitve, ki terjajo večji miselni napor, koncentracijo ter premislek.

Treba je poudariti tudi vidik zdravja. Mednarodne raziskave kažejo, da se je delež tistih, ki so poročali o depresiji in anksioznosti, v času epidemije povečal. Kar 29,6 % ljudi je v času pandemije poročalo o stresu, 31,9 % o anksioznosti in 33,7 % o depresiji (Salari in drugi, 2020). Ker slabo psihično zdravje razvite države vsako leto stane 4,2 % BDP (stroški zdravljenja in stroški financiranja bolniških izostankov in nižje produktivnosti), skupni stroški na svetu pa znašajo 1,7 % BDP (Chisholm in drugi, 2016), bi morali biti na ravni podjetij razviti in aplicirani programi, ki

hitro zaznajo poslabšanje duševnega zdravja pri zaposlenih. Skrb za duševno zdravje je bila visoko na lestvici prioritet nacionalnih inštitutov za javno zdravje že pred epidemijo. Podatki NIJZ kažejo, da četrtina zaposlenih v Sloveniji stres na delovnem mestu kot posledico delovnih obremenitev doživlja vsakodnevno oziroma zelo pogosto (NIJZ, 2017). Težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življena ter nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu sta dve skupini vzrokov, ki sta najpogostejši za razvoj duševnih težav na delovnem mestu. V času epidemije, ko so se zaradi preprečevanja kroženja virusa omejili socialni stiki in je šolanje otrok potekalo od doma, so se zaposleni predvsem soočali s težavo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, posledice na duševnem zdravju pa bodo zahtevale dolgotrajno ukrepanje tako na strani države (dostop do zdravstvenih storitev s področja duševnega zdravja) kot tudi podjetij. Delodajalec lahko z vzpostavitvijo ustreznih praks učinkovito pripomore pri krepitvi duševnega zdravja zaposlenih. Poleg deklarativnega pristopa, ki zajema vključitev promocije skrbi za duševno zdravje v poslanstvo in vrednote podjetja, so ključni programi usposabljanja vodstvenega kadra za prepoznavanje znakov stresa (depresije, anksioznosti) pri zaposlenih. Oblikovanje varnega delovnega okolja, ki spodbuja zaposlene, da spregovorijo o svojih skrbeh in težavah, povezanih z duševnim zdravjem, preprečuje stigmatiziranje zaposlenih ter spodbuja oblikovanje ustreznih rešitev in ponovno integracijo zaposlenih, ki so bili zaradi duševnih bolezni dolgotrajno bolniško odsotni.

Delo v novi realnosti predstavlja tudi za vodje poseben izziv, zlasti pri organizaciji hibridnega načina opravljanja dela. Izkušnje namreč kažejo, da je preprosteje organizirati in tudi nadzirati delo, spremljati rezultate ter ustrezno nagrajevati zaposlene, če so v celoti prisotni v prostorih delodajalca, kot je bilo to pred epidemijo. V času zapiranja družbe in pretežnega opravljanja dela od doma so bila ta vprašanja nekoliko odrinjena, saj je bilo v ospredju preboj skozi to kritično družbeno fazo. Po umiritvi epidemičnih razmer pa je pred vodji zahteven izziv, kako uskladiti organizacijo dela, da bodo upoštevane želje zaposlenih po vsaj delnem delu od doma, ter sočasnem doseganju delovnih rezultatov. Organizacije so se temu različno prilagodile oziroma se prilagajajo. Klasičen primer tega je, denimo, obvezna prisotnost ob določenih dnevih, ko se izvedejo vsi potrebni sestanki, kolegiji ter druga srečanja "v živo". Vendar je glede na dinamiko delovnega procesa skorajda nemogoče pričakovati, da bo to v praksi tudi izvedljivo, kar lahko povzroči nejevoljo zaposlenih, ko morajo priti na delovno mesto, čeprav je bilo sprva dogovorjeno delo od doma. Vse to predstavlja za vodje poseben izziv, tudi stres, saj se (dobre) prakse šele vzpostavljajo, ravno tako vodje nimajo vedno vseh odgovorov, kaj bi bilo z vidika posamezne organizacije najustreznejša praksa. Zato je smiselno aktivno oblikovanje strategije ter operativnih načrtov, ki naj bodo toliko prožni, da bodo omogočali sprotno prilagajanje (izrednim) potrebam delovnega procesa.

Neenakost med zaposlenimi

Pojavnost dela od doma je poglobila neenakosti med različnimi skupinami ljudi. Raziskave kažejo, da so bile v času epidemije najbolj obremenjene mame s šolajočimi otroki, ki so poročale o bistveno večji obremenjenosti z delom tudi v prostem času (Domadenik Muren in drugi, 2020). Prav tako so manj izobraženi in usposobljeni zaposleni med tistimi, ki so bili najbolj prizadeti med epidemijo, saj se je zaradi odsotnosti usposabljanja povečalo tveganje, da bi v prihodnosti postali nezaposljivi. Epidemija je na najboljši možen način dokazala pomembnost dobro delujočih podsistemov na področju predšolske in šolske vzgoje, kar pozitivno vpliva na delovno aktivnost žensk. Po drugi strani pa se je izkazalo, da je potrebno več resursov vložiti v aktivnosti vseživljenjskega izobraževanja in razvijanja digitalnih kompetenc odraslih (predvsem starejših zaposlenih), ki bodo sicer v primeru hibridnih delovnih mest postali nezaposljivi.

PLATFORMSKO DELO

Platformsko delo je v slovenskem prostoru novost, ki se je zlasti razširila v času epidemije. Pred tem je bila manj poznana ter omejena na določene storitve oziroma panoge, denimo IT. Za platformsko delo je v splošnem značilna heterogenost: platforme so si med seboj različne, delo se opravlja na različen način, kakor je tudi različna vpetost delavcev. V splošnem je mogoče razlikovati med platformami, kjer se naročila storitve izvede na spletu, storitev pa v fizičnem, realnem svetu. Tipičen primer za to je dostava hrane, pijače ter drugih dobrin na dom, ali opravljanje storitev (recimo obrtniška dela ali čiščenje) na fizični lokaciji, pri čemer je bilo naročilo in plačilo izvedeno preko platforme. Za drugo obliko pa je značilno, da se ne zgolj naročilo, ampak tudi storitev izvede prek spleta, na primer oblikovanje logotipa, priprava tržne raziskave, pomoč pri obdelavi podatkov ipd. V primerjavi s klasičnim delovnim razmerjem se platformsko delo razlikuje v več pogledih, kar prinaša številne izzive, ki pa so predvsem posledica različnega poslovnega modela platform.

Temeljna značilnost platformskega dela je fleksibilnost, zato so posamezniki, ki delo opravljajo prek platform, pretežno samostojni podjetniki, v manjšem obsegu tudi študenti. Z delovnopravnega vidika se ob tem uvodoma postavi vprašanje, ali gre resnično za samostojne podjetnike, ki so neodvisni od naročnika (platforme), ali pa gre le za preobleko delovnega razmerja. Kajti če ima sodelovanje samostojnega podjetja s platformo elemente delovnega razmerja po 4. členu ZDR-1, potem je to prikrito delovno razmerje. Delavec, ki dela prek platforme, bi lahko to zahteval pred delovnim sodiščem; ravno tako bi lahko sklenitev pogodbe o zaposlitvi naložil inšpektor za delo. Obstoječa praksa v Sloveniji še ni dala odgovora na to vprašanje; v tujini pa so znani primeri, ko so platformske delavce sodišča prekvalificirala v zaposlene, platforme so jim morale priznati (minimalne) pravice ter jih v določenih primerih tudi zaposliti. Zaenkrat velja, da se to ugotavlja individualno, na splošno ni mogoče trditi, da bi moral biti vsak platformni delavec tudi zaposlen. Veliko je namreč takšnih primerov, ki to delo opravljajo poleg svoje zaposlitve. Z vidika prihodnjega razvoja pa je pomembno, da se vsem, ki opravljajo delo na tak način, zagotovi varne delovne pogoje, dostojno plačilo in socialno varnost. Trenutno so oči strokovne javnosti pri teh vprašanih uprte v Evropsko komisijo, ki je predlagala direktivo, s katero bi lahko del teh dilem rešili. Vendar slovenska ureditev zavezuje samostojne podjetnike k plačilu socialnih prispevkov, kar zagotavlja vsaj minimalno socialno varnost. Ravno tako bodo slovenski odločevalci počakali na evropski odgovor, ali bi lahko kolektivne pogodbe veljale tudi za samostojne podjetnike, torej tudi tiste platformne delavce, ki opravljajo delo v tej statusni obliki.

Fleksibilnost opravljanja dela je, kot navedeno, najbolj izpostavljena značilnost platformskega dela. Za platforme omogoča, da se delo opravi, ko je to potrebno (on-demand), delavcem pa omogoča lažje usklajevanje s prostim časom. Treba pa je upoštevati, da je delavec plačan večinoma le za čas, ko opravi storitev, npr. dostavo, kar po drugi strani predstavlja motivacijo za čim večjo vključenost v aplikacijo ter opravljanje dela. Zato se v praksi pojavljajo primeri, ko delavci dejansko delajo več, kot je to dovoljeno v delovnem razmerju.

Pri takšnem poslovnem modelu in načinu opravljanja dela se priporoča temeljit premislek, ali ima sodelovanje s posameznikom elemente delovnega razmerja. Kajti če le-ti kumulativno obstajajo, je delodajalec dolžan skleniti pogodbo o zaposlitvi. V nasprotnem primeru je sodelovanje na podlagi pogodbe civilnega prava ustrezno, vendar je ob tem treba vseeno doreči, ali gre v teh primerih za ekonomsko odvisno osebo. Splošnega odgovora ni mogoče dati, saj so poslovni modeli platform različni, kakor je različna aktivnost in obseg sodelovanja posameznika, zato je treba vsakič znova presojati, katera pravna podlaga je ustrezna in zakonita.

a) Vidik urejanja in nadzora platformskega dela

Ob doslednem spoštovanju veljavne zakonodaje je mogoče ugotavljati prikrita delovna razmerja pod predpostavko ustreznega znanja in

opolnomočenja inšpekcijskih služb ter tudi samih platformskih delavcev. Po drugi strani pa bi bilo smiselno vložiti več naporov v oblikovanje takšnih možnosti, da bi tudi platformski delavci prejeli dostojno plačilo za opravljeno delo, ki bi jim omogočalo ustrezno socialno varnost tudi v starosti, ter da bi delo opravljali v varnih delovnih pogojih. Kot samostojni podjetniki so namreč sami odgovorni za svojo varnost in zdravje pri delu, vendar je po drugi strani nerealno pričakovati, da bodo izpolnili vse predpisane zahteve tako na administrativni kakor praktični ravni.

b) Davčni vidik

Z davčnega vidika predstavlja platformsko delo izziv zlasti pri ugotavljanju prihodkov davčnih rezidentov, ki svojo storitev opravijo prek spleta. Največji problem je pomanjkanje oprijemljivih podatkov, da bi lahko odkrivali zavezance, ki ne plačujejo davkov. Težko je namreč zadostiti visokemu dokaznemu standardu na davčnem področju.

c) Ponudniki platformskega dela

Posebna kategorija platformskega dela so tisti ponudniki, ki so sicer redno zaposleni, platformsko delo pa jim predstavlja zgolj obliko dodatnega zaslužka.[1] Prav tako veliko platformskega dela opravljajo študenti, ki jim to delo ustreza zaradi fleksibilnosti, potrebne za sprotno opravljanje študijskih obveznosti. V primeru ponudnikov, ki platformsko delo opravljajo kot postranski poklic, je najbolj prevladujoča oblika dela status samostojnega podjetnika, pri čemer plačujejo pavšalne prispevke, ki znašajo v letu 2022 78,68 evrov na mesec. Za marsikoga, ki platformsko delo opravlja zgolj občasno za zaslužek, ki ne presega 200 evrov na mesec, so ti prispevki previsoki, kar vodi v izogibanje plačevanja davkov in prispevkov (siva ekonomija)

.

[1]Po zakonu se za osebo, ki dejavnost opravlja kot postranski poklic šteje tista oseba, ki samostojno opravlja pridobitno ali drugo dovoljeno dejavnost in v obvezno zavarovanje ni vključena na podlagi opravljanja dejavnosti, temveč na drugi podlagi (praviloma na podlagi delovnega razmerja).

POVZETKI PRIPOROČIL OBLIKOVALCEM POLITIK O UREJANJU DELA NA DOMU

4

- Delavec ima **možnost opravljanja dela na domu**, v kolikor je takšna možnost dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi. S tem ukrepom se zasleduje izboljšanje organizacije dela kot tudi lažje usklajevanje posameznikovih delovnih nalog.
- Za delo na domu se sklene **aneks k obstoječi pogodbi o zaposlitvi**.
- Na podlagi ocene tveganja se ugotovijo **tveganja za varnost in zdravje** pri delavcu in sprejmejo ukrepi za preprečevanje le-teh. Zagotovijo se **varne in zdrave delovne razmere** za opravljanje dela na domu.
- Uredi se **soodgovornost delavca** pri delu na daljavo.
- Delavec in delodajalec predhodno dogovorita **obseg in obliko nadzora** dela delavca na domu.
- **Pravica do odklopa** se uredi z zakonom, konkretizira pa v kolektivnih pogodbah ali internih aktih podjetja.
- Uredi se drugačna **višina nadomestila za delo na domu**, ki ni vezana na plačo delavca.

Izbrane reference

Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M. 2015. *"How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings."* Psychological Science in the Public Interest 16(2): 40-68.

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *"Why working from home will stick."* Working Paper No. 28732, NBER. URL: Why Working from Home Will Stick | NBER.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z. J. 2015. *"Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment."* The Quarterly Journal of Economics 130(1): 165–218.

Boeri, T., Caiumi, A., and Paccagnella, M. 2020. *"Mitigating the work-security trade-off while rebooting the economy."* Vox EU Publishing. URL: https://voxeu.org/article/mitigating-work-security-trade.

Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., and Ye, H.Y.T. 2020. *"COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data."* URL: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf.

Caringal-Go, J. F., Teng-Calleja, M., Franco, E. P., Manaois, J. O., & Zantua, R. M. S. (2021). Crisis leadership from the perspective of employees during the COVID-19 pandemic. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 630–643.

Cedefop. 2020. *"Working and learning remotely in Europe: the new normal?"* European Center for the Development of Voccational Training. URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/working-and-learning-remotely-europe-new-normal

Chisholm, D., Sweeny, K., Sheehan, P., Rasmussen, B., Smit, F., Cuijpers, P. in Saxena, S. (2016). Scaling-Up Treatment of Depression and Anxiety: A Global Return on Investment Analysis. *The Lancet Psychiatry,* 3 (5), 415–424.

Choudhury, P.R., Foroughi, C., and Larson, B. 2019. *"Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility."* Harvard Business School Working Paper No. 19-054.

Davis, M. A., A. C. Ghent, & Gregory, J.M. (2021). *"The Work-from-Home Technology Boon and its Consequences."* NBER Working Paper Series 28461. URL: https://doi.org/10.3386/w28461.

Dingel, J.I., and Neiman, B. 2020. *"How Many Jobs Can be Done at Home?"* BFI Publishing. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf.

Domadenik Muren, P., Koman, M., Redek, T. & Zupan, N.(2020) Remote work during and after the pandemic : the perspective of Slovenian employees. V: Domadenik Muren, P. (ur), Koman, M. (ur), Redek, T (ur.), T*he virus aftermath : a socio-economic twist?*. 1st printing. Ljubljana: Časnik Finance. 2020, str. 381-398.

Eurofound. 2020. *"Living, working and COVID-19."* Eurofund Publishing. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf.

Franca, V. in Domadenik Muren, P. 2022. *Raziskava: Delo na domu in platformsko delo*; URL: https://www.zds.si/sl/o-zds/novice/raziskava-delo-od-doma-in-platformsko-delo/

NIJZ, 2017. *Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu*. URL: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf.

FRB Atlanta. 2020. *"Firms Expect Working from Home to Triple."* FRB Atlanta Publishing. URL: https://www.frbatlanta.org/blogs/macroblog/2020/05/28/firms-expect-working-from-home-to-triple.

Gajendran, R., and Harrison, D. 2007. *"The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences."* Journal of Applied

Psychology 92(6): 1524–1541.

IWG. 2019. *"The IWG Global Workspace Survey: Welcome to Generation Flex – the employee power shift."* IWG Publishing. URL: https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf.

Kelliher, C., and de Menezes, L. 2019. *"Flexible Working in Organizations."* Oxon, Routledge: A Research Overview.

Madell, R. 2019. *"Pros and Cons of Working From Home."* U.S. News Publishing. URL: https://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/articles/pros-and-cons-of-working-from-home.

McGregor, L., and Doshi, N. 2015. *"Primed to Perform: How to Build the Highest Performing Cultures Through the Science of Total Motivation."* New York: Harper Collins.

Noonan, M.C., and Glass, J.L. 2012. *"The hard truth about telecommuting."* Monthly Labor Review 135(1): 38-45.

Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R. et al. Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Global Health* 16, 57 (2020). URL: https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w.

Simons, J. 2017. *"IBM, a Pioneer of Remote Work, Calls Workers Back to the Office."* Wall Street Journal. URL: https://www.wsj.com/articles/ibm-a-pioneer-of-remote-work-calls-workers-back-to-the-office-1495108802.

Swisher, K. 2013. *"Here's the Internal Yahoo No-Work-From-Home Memo."* AllThingsD Publishing. URL: http://allthingsd.com/20130222/physically-together-heres-the-internal-yahoo-no-work-from-home-memo-which-extends-beyond-remote-workers/.

Valicon, 2021. Raziskava #Novanormalnost, 1.- 4. april 2021. Delo od doma pred in med epidemijo – (valicon.net).

Pravni viri

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. od 21/13 do 202/21.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2). Uradni list RS, št. od 13/11 do 66/19.

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). Uradni list RS, št. od 5/96 do 25/14.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti. Uradni list RS, št. 77/17, 74/18, 175/20, 196/21.

Kolektivna pogodba za papir in papirno-predelovalno dejavnost. Uradni list RS, št. 110/13, 52/16, 4/18, 2/19, 168/20, 5/22.

Naložba je sofinancira iz Norveškega finančnega mehanizma (Norway grants) v sklopu programa Socialni dialog in dostojno delo (DW-SD-Slovenia 1174), št. pogodbe 2020/551979. / Supported by the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Social Dialogue and Decent Work Programme – Slovenia (DW-SD-Slovenia 1174), grant no. 2020/551979.