



Ljubljana, 10. 6. 2014

Zaključki okrogle mize o delu na domu,

ki je bila 9. 6. 2014 ob 13,00 v dv. B na GZS

V Zbornici poslovno storitvenih dejavnosti pri Gospodarski zbornici Slovenije smo v okviru projekta Promocija zdravja in delo na domu organizirali okroglo mizo na temo promocije zdravja in organizacije dela na domu, na kateri smo soočili mnenja in izkušnje podjetij, ki so se s fleksibilno obliko dela na domu na tak ali drugačen način že srečali, ter osvetlili to področje tako s pravnega, zdravstvenega in psihosocialnega vidika. Zanimivo je kaj je že pokazala praksa – katere so pasti, prednosti, slabosti in priložnosti pri izvajanju določenih delovnih obveznosti zaposlenih na domu ipd.

Na okrogli mizi, ki jo je povezovala mag. Majda Dobravc, so sodelovali:

- 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.

Zaključki z glavnimi poudarki razprave:

- Delo na domu je v našem okolju v primerjavi s tujino še premalo poznano. Pogosto se ob odpiranju razprav na temo dela na domu srečamo z nezaupanjem, skepso ..., nemalokrat ob uporabi izraza »delo na domu« najprej pomislimo na »delo na črno«.
- Nove tehnologije so bistveno pripomogle k temu, da marsikje zaposleni določeno vrsto delovnih zadolžitev lahko opravijo praktično od kjerkoli. Zaposleni, ki svoje delo lahko opravi na daljavo oz. od doma, ima tako več možnosti, da si čas in delo organizira samostojno in v skladu s svojimi »potrebami«. Obenem to prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih in njihovi pripadnosti podjetju.
- Podjetja, ki so zaposlenim že ponudila možnost opravljanja določenih del/delovnih opravil tudi od doma, imajo s tovrstno organizacijo delovnega procesa pozitivne izkušnje in poročajo kar o nekaterih prednostih: večje je zadovoljstvo zaposlenih in s tem dobro počutje, višja je produktivnost ; znižajo se določeni stroški (npr. prevoza na delo ...), manj je bolniške odsotnosti ...



- Delo na domu v teh podjetjih poteka v glavnem neformalizirano (brez posebnih pisnih dogovorov), občasno, v posebnih primerih in v obojestranskem soglasju med zaposlenimi in delodajalcem – pogosto na pobudo samih zaposlenih.
- Mala podjetja (do 30, 40 zaposlenih), ki so začela poslovati v zadnjem desetletju, razvijajo bolj sproščene odnose v delovnem procesu in so praviloma bolj odprta tudi pri uvajanju fleksibilnejših oblik dela, kot je delo na domu, v primerjavi s »klasičnimi« srednjimi in velikimi. Stopnja zaupanja do sodelavcev igra zelo pomembno vlogo.
- Dejstvo je tudi, da seveda vsakega dela ni mogoče in tudi ne vedno (timsko delo) opraviti na ta način. V poslovno storitvenih dejavnostih je takega dela bistveno več kot npr. v industriji in tudi visoka stopnja tehnološke podpore ter obvladanje takih znanj še posebej mlajšim generacijam in segmentom, ki želijo oz. potrebujejo (iz različnih razlogov) svobodo pri razporejanju svojih delovnih obveznosti na čas zunaj običajnega delovnika, to v precejšnji meri tudi omogoča. S tega vidika je to vsekakor organizacijska oblika dela v prihodnosti.
- Z druge strani so preference posameznih zaposlenih različne in ni vsak delavec »primeren« za delo na domu oz. si tega tudi ne želi.
- Kljub zelo pozitivnim rezultatom in ocenam zadovoljstva zaposlenih in delodajalcev z delom na domu, je merjenje kvantitativnih pozitivnih učinkov še dokaj omejeno. Vsi se strinjajo, da je produktivnost ob primerni organizaciji pri delu na domu oz. na daljavo večja – v tujini raziskave omenjajo povečanja od 20% pa preko 30%. Neposredno zniževanje stroškov samega delovnega mesta pa je zaenkrat še v drugem planu.
- Delo na domu je lahko dobrodošla in učinkovita rešitev tudi pri posameznih vrstah poškodb (zmanjšana sposobnost gibanja) in bolezni, pa zaradi nege družinskega člana ipd. Ob daljših bolniških odsotnostih se na ta način lahko vzdržuje povezanost z delom in sodelavci, ki lahko obenem zelo spodbudno vpliva na potek zdravljenja. Tudi zato bo/je potrebno še veliko več osveščanja, med drugim tudi na strani zdravnikov, ki delavce napotujejo na bolniški stalež, kljub temu, da bi delavec posamezna opravila pod določenimi pogoji lahko opravljal in si jih tudi želi opravljati.

Ob ugotovitvi, da v praksi delo na domu večinoma poteka občasno, na osnovi dogovora in pogosto brez pravne podlage, pa velja opozoriti, da je smiselno urediti tudi to plat, ki ne zahteva veliko (dodatnega) administriranja. Je pa pomembna, še posebej v primeru kakšnih nejasnosti, ker dogovor ni bil dovolj konkreten oz. nastalih težav.

Pravni vidik dela na domu in napotki v zvezi s tem

- Na možnost opravljanja dela na domu je smiselno/potrebno misliti že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, saj je kraj opravljanja dela bistveni element pogodbe.

- Ni potrebno, da je delo na domu opredeljeno že v sami sistemizaciji delovnih mest. Je pa nujno delo na domu vključiti v izjavo o varnosti za tista dela, za katere je možno delo opravljati tudi doma oz. na daljavo.
- Namero o sklenitvi pogodbe, ki bo vključevala tudi možnost dela od doma, mora delodajalec najaviti Inšpektoratu RS za delo. Inšpektorat presodi, ali je delo, ki se bo opravljalo tudi od doma oz. na daljo, primerno, sprejemljivo, kar pri vrstah intelektualnega dela ni vprašljivo in namero zavede v svojo bazo podatkov.
- Glede na to, da delodajalec ne more preverjati, ali je delovno mesto doma vselej primerno in varno za opravljanje dela, je morda najboljša rešitev, da zaposleni podpiše izjavo, da bo sam poskrbel za varno delo, tudi v skladu s priporočili delodajalca.
- V taki pogodbi se moramo dogovoriti tudi za del povračila stroškov za delo na domu, kot so npr. stroški interneta, elektrike, ...
- Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, tudi ko se delo opravlja od doma – s priporočili, nasveti kako ... Zaposleni pa mora upoštevati vse, kar velja za varno delo tudi na samem sedežu delodajalca.
- Smiselno je že v splošnem aktu podjetja določiti pogoje, ki morajo biti izpolnjeni za opravljanje dela na domu, pa tudi opredeliti postopek preverjanja upravičenosti.

Davčni vidik:

- V kolikor imamo obliko dela na domu že opredeljeno v splošnem aktu podjetja, se le-ta **ne** prišteva v davčno osnovo. Dogovorjeni znesek za povračilo stroškov delavcu za čas, ko ta dela doma, v tem primeru ni njegova boniteta.

Možne težave in sankcije v primeru kršitve veljavne zakonodaje:

- Po novem Zakonu o delovnih razmerjih je potrebno Inšpektoratu najaviti vsako delo, ki se bo opravljalo tudi od doma, ne glede na obseg tega dela. To pa samo po sebi ne pomeni obiska oz. pregleda s strani inšpektorja. Sam nadzor dela na domu s strani inšpektorja je možen le s sodno odločbo.
- Kazen bi delodajalca lahko doletela v primerih, ko ne zna/more zagotoviti dokazov, da je naredil vse potrebno za varnost pri delu, pa tudi v primerih, ko dela na domu ni najavil inšpektoratu.

Zapis pripravili:

Tanja Faganel, svetovalka in

mag. Majda Dobravc, direktorica ZPSD, vodja projekta