

Delo na domu

VIDIK VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

REZULTATI RAZISKAVE MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Vsebina

I	Uvod	3
II	O delu na domu: opredelitev in vrste.....	4
1	Delo na domu: kje je možno?	4
2	Opredelitev Mednarodne organizacije dela.....	4
3	Vpliv pandemije.....	6
III	Slovenska zakonodaja.....	7
1	Zakon o delovnih razmerjih	7
2	Zakon o varnosti in zdravju pri delu	8
IV	Delo na domu: možne prednosti in slabosti.....	9
1	Možne ovire za delo na domu	9
2	Možne prednosti dela na domu	9
3	Možne slabosti dela na domu	10
V	Tveganja za varnost in zdravje pri delu	11
1	Psihosocialna tveganja	13
a)	Komunikacija	13
b)	Neprilagojeno vodenje	15
c)	(Ne)upravičen nadzor.....	16
d)	Pomanjkljiva znanja in veščine	17
e)	Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	18
f)	Digitalno delodajalčevi 24/7/365 in nadurno delo.....	19
g)	Prezentizem.....	20
h)	Izgorelost	20
2	(Ergonomska) ureditev delovnega mesta	22
3	Nekaj priporočil za zdravju prijazno vedenje	24
VI	O raziskavi.....	25
VII	Rezultati.....	26
1	Varnost in zdravje pri delu kot organizacijska vrednota	26
2	Demografski podatki	27
a)	Starostna struktura.....	27
b)	Izobrazbena struktura	28
c)	Položaj v organizaciji	28
d)	Vrsta dela.....	29
e)	Običajni delovni čas v prostorih delodajalca	29
3	Zabrisana meja med zasebnim in službenim življenjem.....	31
4	Zadovoljstvo	32

a)	Dobro počutje.....	32
b)	Zadovoljstvo z delom in življenjem.....	33
c)	Količina dela.....	36
d)	Menjava delodajalca	37
5	Delo na domu	38
a)	Ovire za delo na domu.....	39
b)	Razlogi za delo na domu.....	40
c)	Delo na domu v običajnih razmerah	41
d)	Ocena trenutne izkušnje z delom na domu.....	42
6	Delo na domu z vidika varnosti in zdravja pri delu.....	44
a)	Pogoji v prostorih delodajalca in doma	44
b)	Način dela v prostorih delodajalca in pri delu na domu	45
c)	Samoopredeljene zdravstvene posledice zaradi dela na daljavo.....	46
d)	Zdrav življenjski slog v prostorih delodajalca in pri delu na domu.....	48
e)	Ureditev delovnega mesta na domu	49
f)	Meja med službenim in zasebnim	53
7	Psihosocialni dejavniki.....	55
a)	Stres.....	55
b)	Stres, povezan z delom.....	56
c)	Izbrani elementi kakovostnega delovnega okolja pri delu na domu.....	58
d)	Delovna obremenitev	59
e)	Bolniške odsotnosti	61
f)	Nekatere s količino in načinom dela povezane neželene posledice dela na domu	62
g)	Pravica do odklopa	63
8	Izbrani organizacijski vidiki varnosti in zdravja pri delu na domu	65
VIII	Kako naprej?	67
1	Pozitivni vidiki dela na domu	67
2	Kje nas čakajo izzivi?.....	68
IX	Viri	71

I Uvod

Delo na domu na področju storitev se je v Franciji pojavilo v 1930-ih, ko sta tiskarska in založniška industrija za tipkanje najemali strojepiske, ki so delo opravljale doma.

V Združenih državah Amerike se je delo na domu na področju storitev pojavilo v 1950-ih, ko so strojepiske doma na pisemske ovojnice tipkale naslove, kasneje pa se je razširilo na zavarovalništvo, bančništvo in turizem.

Razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) je delo na daljavo omogočil manjšemu deležu t.i. belih ovratnikov, sredina 2000-ih pa je prinesla globalni razmah platformnega dela.

Vir: ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work.

Pandemija covida-19 je nedvomno prispevala k večji razširjenosti dela na domu^a, tako v smislu obsega in trajanja kot v smislu, da je delo izven prostorov delodajalca možno opravljati na veliko več delovnih mestih, kot smo si predstavljali pred letom 2020. Marsikje je spremenila tudi dožemanje tovrstnega dela: če je bilo prej marsikje dožeto kot privilegij in kot nekaj, kar delavki ali delavcu prinaša več koristi kot delodajalcu, je pandemija prispevala k normalizaciji takšne oblike dela. Zelo verjetno bo delo v prihodnosti na delovnih mestih, ki to omogočajo, kombinacija dela na domu in dela v prostorih delodajalca (t.i. hibridno delo). Zato je nujen temeljit premislek o varnosti in zdravju pri delu, tako o fizični ureditvi domačih pisarn kot o organizacijskih in psihosocialnih dejavnikih, ki vplivajo na to, kako varni in zdravju prijazni so delovni pogoji.

Z raziskavo o varnosti in zdravju pri delu na domu smo želeli dobiti pregled nad dejavniki, s katerimi z vidika varnosti in zdravja pri delu ne moremo biti zadovoljni, zanimalo pa nas je tudi, kateri dejavniki so tisti, za katere lahko trdimo, da je njihov vpliv na varnost in zdravje delavk ter delavcev pozitiven ali vsaj nevtralen.

*Vsem sodelujočim v raziskavi iskrena zahvala –
brez vaših odgovorov ne bi dobili vpogleda v to, v katera
področja dela na daljavo bo potrebno vlagati dodatne
napore, da bo varnost in zdravje pri delu (p)ostala njihova
neločljiva sestavina.*

^a V besedilu uporabljamo termina delo na domu in delo na daljavo kot sopomenki, saj tuja literatura uporablja številne izraze (npr. angl. *work from home*, *teleworking*, *home-based work*, *crowdworking*), ki so včasih mišljeni kot sopomenke, včasih pa se razlikujejo glede na to, ali imamo v mislih delo na domu ali delo kjerkoli izven lokacije delodajalca. Slovenska zakonodaja pod terminom delo na domu razume tudi delo na daljavo, ki ga opravljamo s pomočjo informacijske tehnologije (več o tem v poglavju III) in smo ga podrobneje preučevali v raziskavi.

II O delu na domu: opredelitev in vrste

1 Delo na domu: kje je možno?

Kljub temu, da živimo v času visoke tehnološke razvitosti, delo na domu ni možno vedno in povsod. Obstajajo številna delovna mesta (npr. nega bolnih in ostarelih), kjer narava dela zahteva prisotnost na delovnem mestu. **Stopnja izvedljivosti**¹ (angl. *teleworkability*) označuje stopnjo, do katere je tehnično možno poklic opravljati na daljavo oziroma na domu. Ključen dejavnik pri tem je odsotnost nalog, ki jih je potrebno opraviti fizično – seveda pa obstajajo številna delovna mesta, na katerih je vsaj del nalog možno opraviti na domu.

Približno 37 % delovne sile v Evropski uniji dela v poklicih, ki jih je tehnično možno opravljati od doma.

Vir: JRC. 2020. *Who can telework today?*

2 Opredelitev Mednarodne organizacije dela

Mednarodna organizacija dela² loči **tri vrste dela na domu**:

- **industrijsko delo na domu**: proizvodnja dobrin (namesto tovarniške proizvodnje ali obrt),
- **delo na daljavo** (angl. *teleworking*): uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) za redno ali trajno opravljanje dela na daljavo,
- **digitalno platformno delo na domu**: delo v storitvenem sektorju (angl. *crowdworking*), kjer delavk in delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo ne moremo dojemati kot neodvisnih.

Industrijsko delo na domu po oceni Mednarodne organizacije dela opravlja 260 milijonov delavk in delavcev, kar predstavlja 7,9-odstotni delež globalne zaposlenosti. Večinoma (56 %) ga opravljajo ženske, zlasti v državah, kjer jim kulturne norme onemogočajo dostop do plačanega dela izven doma. Zaradi slabo razvitih kriterijev za merjenje to obliko dela raziskave in uradne evidence redkeje zajamejo v grobem gre za dve skupini: tiste, ki navajajo, da svojo glavno službo opravljajo doma ali v obratu ob njihovem domu, ter tiste, ki industrijsko delo opravljajo doma kot zaposlene osebe. Velika večina tistih, ki na domu opravljajo industrijsko delo, to opravlja v Aziji in Pacifiku.³

Konvencija Mednarodne organizacije dela o delu na domu

1. člen

V tej konvenciji:

a) izraz »delo na domu« pomeni delo, ki ga opravlja oseba, ki se imenuje delavec na domu,

i) na svojem domu ali v drugih prostorih po svoji izbiri, ki niso prostori delodajalca;

ii) za plačilo;

iii) rezultat katerega je izdelek ali storitev, ki jo določi delodajalec, ne glede na to, kdo zagotovi opremo, material ali drug uporabljen vložek,

razen če ima ta oseba tako stopnjo samostojnosti in ekonomske neodvisnosti, da se po notranjih zakonih in drugih predpisih ali odločitvah sodišč šteje za osebo, ki samostojno opravlja delo;

b) zaposlene osebe ne postanejo delavci na domu v smislu te konvencije samo zato, ker kot zaposleni občasno opravljajo svoje delo na domu namesto na svojem običajnem delovnem mestu;

c) izraz »delodajalec« pomeni fizično ali pravno osebo, ki neposredno ali po posredniku, ne glede na to, ali notranja zakonodaja predvideva posrednike, dodeli delo na domu pri opravljanju svoje poslovne dejavnosti.

Delo na daljavo s pomočjo IKT so leta 2019 po podatkih Mednarodne organizacije dela na globalni ravni opravljali 3 % zaposlenih. Tovrstno delo je povezano s poklici, kjer je možna avtonomija z malo neposrednega nadzora in kjer štejejo rezultati. Pogosto je ta vrsta dela dojeta kot nekaj, kar prinaša več koristi osebi, ki dela na tak način, kot delodajalcu, menedžment pa se boji izgube nadzora nad podrejenimi.⁴

V državah, kjer je velik delež služb v IKT, profesionalnih storitvah, financah, zavarovalništvu in javni upravi, je delež dela na daljavo višji kot v državah, ki temeljijo na proizvodnji, kmetijstvu, gradbeništvu in turizmu.

V ZDA je leta 2017 redno ali občasno na daljavo delalo 20 % delovne sile, na Japonskem 16 %, v Argentini pa le 1,6 %.

Vir: ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond

Pred pandemijo je v Evropski uniji po podatkih Eurostata na daljavo delalo malo zaposlenih – redno je tako leta 2019 delalo 5 % delavk in delavcev, občasno 9 %.

Digitalno platformno delo je danes globalni pojav, Mednarodna organizacija dela⁵ ga deli na tri vrste:

- stranke **objavijo naloge na platformi** (preko aplikacij ali podjetij, ki nalogo razdelijo na manjše naloge in jih objavijo na platformi), izvede jo, kdor se javi prvi, kar pomeni nenehno spremljanje objav. Ceno postavi stranka ali platforma, pogajanja niso možna; delo pogosto oceni računalniški program, pri čemer je objektivnost ocene lahko vprašljiva. Stroški nakupa opreme bremenijo delavko ali delavca, ta nosi tudi tveganje zaradi zmanjšane povpraševanja;
- **spletne tržnice** (npr. Etsy, Ebay ipd.), na katerih umetnice in umetniki prodajajo svoje izdelke; ceno določijo sami, platforma pobere provizijo. Gre za neodvisne delavke in delavce, ki praviloma delajo od doma;
- platforme, na katerih delavke in delavci **ponudijo svoje strokovne storitve** na področjih grafičnega oblikovanja, računalniškega programiranja, statističnih analiz, prevajanja ipd. Plačilo je glede na izdelek ali uro dela (v tem primeru platforma delo spremlja s programom, ki šteje udarce na tipkovnico in prek spletne kamere zajema naključne zaslonske slike), platforma pa pobere provizijo, ki jo plača bodisi delavka/delavec bodisi stranka.

Na globalni ravni omogoča delo na domu ena od petih služb, v državah z nizkimi dohodki ena od 26.

Pogostejše delajo na daljavo boljše plačani delavci in delavke ter tisti z izobrazbo terciarne stopnje.

IKT revolucija je pospešila nastanek visoko kvalificiranih delovnih mest, ki zahtevajo visoko razvite kognitivne veščine in jih lahko opravljamo na daljavo.

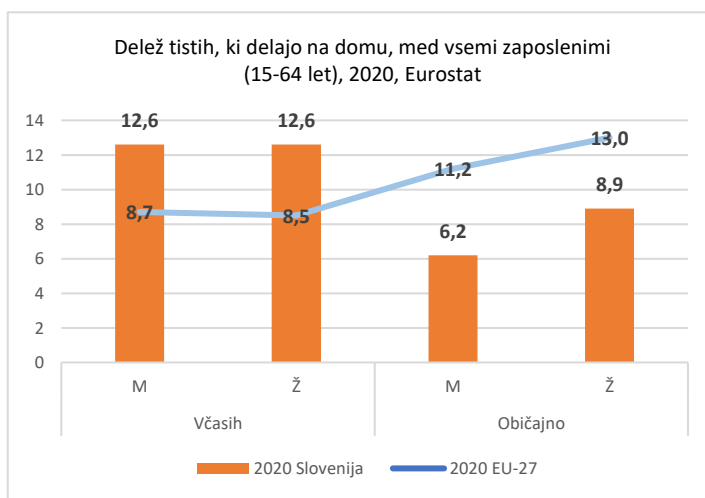
Vir: Garrote Sanchez et al. 2021. Who on Earth can Work from Home? The World Bank Research Observer.

Ko govorimo o delu na domu, moramo **upoštevati tudi vidik spola**. Na globalni ravni sta skoraj dve od treh tistih, ki delajo na domu, ženski (60 %) – upoštevati moramo tudi, da je na globalni ravni 75 % tistih, ki so zaposleni, moških.⁶ Ljudje delajo na domu zaradi različnih razlogov – eden od teh je tudi lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Na tem področju pa so še vedno ženske tiste, ki opravijo več neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, zato je delo na domu za mnoge od njih edini način za usklajevanje plačanega in neplačanega dela. Študije kažejo, da je v nekaterih kulturah delo žensk izven njihovega doma nečastno, celo sramotno – delo na domu je tam edini način, da ženske zaobidejo te družbene norme in pridobijo ekonomsko neodvisnost.⁷

3 Vpliv pandemije

Pandemija je vplivala na porast dela na domu. Podatki za Slovenijo kažejo, da je leta 2011 od doma včasih ali običajno delalo 14 % moških in 17 % žensk, v EU-27 pa 12 % moških in 11 % žensk. Pandemija je deleže zvišala: v Sloveniji je leta 2020 na domu včasih ali običajno skupaj delalo 19 % moških in 22 % žensk, v EU-27 pa 20 % moških in 22 % žensk.

Če primerjamo Slovenijo in EU-27, vidimo, da je delež tistih, ki delajo na domu včasih, v Sloveniji nad povprečjem EU-27 tako pri ženskah kot pri moških, pri obojih za približno 4 o.t. Tistih, ki običajno delajo na domu, pa je v EU-27 več, pri moških za 5 o.t., pri ženskah za 4 o.t.



Leta 2019 je v vseh državah Evropske unije na domu delalo več samozaposlenih kot zaposlenih.

Delo na domu je v EU-27 pogostejše pri starejših od 25 let kot pri mlajših.

Delo na domu je pogostejše v večjih organizacijah.

Sektorji z najvišjimi deleži tistih, ki so leta 2015 delali na domu, so bili: IKT sektor (57 %), strokovne in znanstvene dejavnosti (53 %), finančne storitve (43 %), nepremičnine (43 %), javna uprava (30 %).

Leta 2018 je v EU-27 23 % delavk in delavcev s terciarno izobrazbo na domu delalo vsaj enkrat tedensko. Med tistimi s srednješolsko izobrazbo je bilo takšnih 6 %, med tistimi z nižjo izobrazbo ali brez izobrazbe 2 %.

Viri: Eurostat, Eurofound in Sostero et al. 2020 v Samek Lodovici, M. et al. 2021. The impact of teleworking and digital work on workers and society. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.

III Slovenska zakonodaja

1 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih⁸ kot **delo na domu** opredeljuje delo, ki ga delavka ali delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri izven delovnih prostorov delodajalca. Ta opredelitev vključuje delo na daljavo, ki ga delavka ali delavec opravlja s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Pomembno je, da imajo tisti, ki delajo na domu, enake pravice kot tisti, ki delajo v prostorih delodajalca, zakon pa določa tudi pravico do nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu.

Delodajalec in delavka/delavec se s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorita o opravljanju dela na domu za celotno trajanje ali le del delovnega časa. Mora pa delodajalec o nameravanem organiziranju dela na domu obvestiti inšpektorat za delo.

Inšpektor ali inšpektorica za delo lahko prepove delo na domu, če je delo na domu škodljivo ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavko ali delavca ali za življenjsko in delovno okolje.

Zakon o delovnih razmerjih

68. člen

(splošno)

- (1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.
- (2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.
- (3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.
- (4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

69. člen

(pravice, obveznosti in pogoji)

- (1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.
- (2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

70. člen

(obveznosti delodajalca)

- (1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Pri delu na domu je **vidik varnosti in zdravja pri delu** enako pomemben kakor v prostorih delodajalca. Zakon o delovnih razmerjih delodajalcem nalaga dolžnost zagotavljanja varnih pogojev dela, Zakon o varnosti in zdravju pri delu⁹ pa podrobneje določa obveznosti in pravice tako delavk in delavcev kot delodajalcev.

Delodajalec mora tako izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavk in delavcev, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. To velja ne glede na kraj opravljanja dela. Nujno je torej, da **delodajalci ocenijo tveganja, ki so specifična za delo na domu**, ter sprejmejo ustrezne in učinkovite ukrepe za zagotavljanje varnega in zdravju neškodljivega dela. Delavke in delavci pa so dolžni v skladu z zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu in v skladu z navodili delodajalca pravilno uporabljati delovno opremo ali druga sredstva za delo. Pomembno je, da sledijo navodilom delodajalca glede varnega in zdravju neškodljivega dela.

Delodajalec mora tudi načrtovati in izvajati **promocijo zdravja na delovnem mestu**.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu

5. člen

(zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

7. člen

(načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu)

(1) Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

IV Delo na domu: možne prednosti in slabosti

Delu na domu moramo nedvomno priznati številne prednosti, a hkrati ne smemo nanj pogledati tudi nekoliko bolj kritično. Raziskav in študij v prid enim in drugim argumentom je veliko, a je posploševanje izsledkov težko, saj so nekatere narejene v obliki študij primerov, druge na manjših vzorcih ali zgolj v posameznih panogah, tako negativni kot pozitivni učinki dela na domu pa so včasih težko objektivno merljivi. A ne glede na to, je nekaj ugotovitev glede možnih prednosti in možnih slabosti dela na domu skupnih številnim študijam in raziskavam – nekatere povzemamo v nadaljevanju poglavja.

Nekatere študije so pokazale, da je delo na domu pogosto dojeno kot nekaj, od česar ima delavka/delavec več koristi kot organizacija. Po drugi strani raziskave razkrivajo tudi negativne posledice za tiste, ki delajo v prostorih delodajalca in posledično dobivajo več nenačrtovanih in nujnih nalog. Spet druge študije kažejo, da so tisti, ki delajo na domu, lahko izpostavljeni negativnim sankcijam v smislu težjega napredovanja ali pa so izpostavljeni večjemu nadzoru dela, celo posegom v zasebnost.

Vir: ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work

1 Možne ovire za delo na domu

Ne moremo mimo dejstva, da v številnih organizacijah kljub temu, da delovni proces delo na domu omogoča, temu niso naklonjeni. Potrebna je namreč sprememba organizacijske kulture, ki prepozna, da imajo delavke in delavci obveznosti tudi izven delovnega okolja¹⁰ ter da delo opravljajo enako kakovostno in učinkovito ne glede na kraj. Med najpogostejše prepoznanimi **ovirami**^{11,12} **za delo na domu** najdemo naslednje:

- odpor delavk/delavcev,
- organizacijska kultura,
- odpor menedžmenta,
- pomanjkanje primernih IKT orodij in naprav,
- papirno poslovanje,
- pomanjkanje veščin za delo na domu,
- pomanjkanje internih navodil za varnost in zdravje pri delu na domu,
- vprašanje varnosti podatkov in varovanja zasebnosti.

2 Možne prednosti dela na domu

Med možne prednosti dela na domu raziskave in študije^{13,14,15,16,17,18,19,20} najpogostejše umeščajo naslednje^b:

- več vpliva na to, kako si delavka/delavec organizira delo,
- prihranek časa, sicer porabljenega za pot na delo in z dela,
- večje zadovoljstvo z delom,

^b Nekatere izmed naštetih prednosti so druge študije prepoznale kot možne slabosti in obratno. Kakor že izpostavljeno, je vzrok v različnih organizacijskih (in kulturnih) praksah, razlogih za delo na domu, preučevanih populacijah itd. Tako lahko delo na domu npr. pomaga zmanjšati stres zaradi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, a ga lahko drugje močno poveča, če delo na domu npr. pomeni višji tempo dela, večjo obremenjenost z delovnimi nalogami in daljše delovnike.

- manj stresa,
- večja učinkovitost in možnost koncentracije, ker je manj motečih dejavnikov,
- manjša obremenjenost s sestanki,
- več kakovostnega časa in boljši odnosi z bližnjimi,
- več pozornosti osebnemu zdravju in uživanju zdrave hrane, manj alkohola in substanc,
- več časa za stvari, ki nekoga veselijo,
- več časa za gibanje na zraku in za telesne dejavnosti,
- več pozornosti posvečene preprečevanju poškodb,
- manj časa za e-napravi izven delovnega časa,
- večja pripadnost delodajalcu in manjša verjetnost za menjavo službe,
- boljše reševanje nalog, ki zahtevajo ustvarjalni pristop.

3 Možne slabosti dela na domu

Med možne slabosti dela na domu raziskave in študije^{21,22,23,24,25,26,27,28,29,30} najpogosteje umeščajo naslednje:

- zabrisana meja med službenim in zasebnim življenjem,
- občutek delavk in delavcev, da morajo biti nenehno dosegljivi,
- podaljševanje delovnika na račun prihranka časa za vožnjo,
- dolge ure pred računalnikom lahko pomenijo dolge ure statične in prisilne drže, ponavljajoče se gibe in se sčasoma lahko razvijejo v kostno-mišične težave z vratom, rameni, zapestji, rokami in ledvenim predelom,
- slabši dostop do ergonomske opreme,
- manj telesne dejavnosti, debelost, slabša kakovost spanja, nezdravo prehranjevanje, slabše duševno zdravje,
- izguba službenih povezav, socialna izolacija, slabše zadovoljstvo z delom,
- več stresa,
- profesionalna izolacija,
- vprašanje zagotavljanja enake obravnave med tistimi, ki delajo na domu, in tistimi, ki delajo v prostorih delodajalca,
- slabše možnosti izobraževanj,
- negotove delovne ure: platformni delavci in delavke lahko imajo dneve brez ali z zelo malo dela, ki jim sledijo obdobja intenzivnega dela,
- manjša produktivnost: več dela ne pomeni nujno boljšega dela,
- večja razslojenost delovne sile, individualizacija delovnih razmerij,
- prelaganje stroškov dela na delavke in delavke, ki delajo na domu.

V Tveganja za varnost in zdravje pri delu

Delo na domu bo morda zahtevalo prevetritev organizacijskih politik in praks. V delovnih okoljih, kjer je varnost in zdravje pri delu vrednota, kjer za to namenjajo sredstva in vodstvo to vrednoto postavlja med prednostne naloge, je večja motivacija za varno in zdravju neškodljivo delo in s tem posledično manj poškodb in nezgod³¹.

Kako lahko delodajalci preprečijo ali zmanjšajo tveganja za varnost in zdravje pri delu na domu:

- *prepoznajo nevarnosti in iz njih izhajajoča tveganja,*
- *delavke in delavce seznanijo s pravicami in obveznostmi glede lastne varnosti in zdravja pri delu,*
- *delavke in delavci si lahko iz pisarn izposodijo ergonomsko opremo (stol, zaslon ipd.),*
- *delavkam in delavcem zagotavljajo podporo za telesno in duševno zdravje.*

Vir: ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.

Mednarodna organizacija dela med vidiki varnosti in zdravja pri delu, ki jih je potrebno upoštevati v **organizacijskih politikah dela na domu**, navaja³²:

- pojasniti in posodobiti odgovornost delodajalcev za varnost in zdravje delavk in delavcev, ki delajo na domu,
- pojasniti pravice in odgovornosti delavk in delavcev za varnost in zdravje pri delu, ko delajo na domu,
- opolnomočiti strokovne delavke in delavce za varnost pri delu z orodji in procesi, ki so v podporo zdravju delavk in delavcev, delovnemu okolju, usposabljanju, informiranju in mehanizmom skladnosti glede varnosti in zdravja pri delu,
- navodila za ergonomsko ureditev delovnega,
- usposabljanje zaposlenih in vodij o pomenu zadostnih odmorov in tudi jasno sporočilo, da takšni odmori ne bodo imeli negativnih posledic za kariero,
- izrabiti vsako priložnost za promocijo zdravja delavk in delavcev, vključno z vajami in spodbujanjem k vzdrževanju zdravih prehranjevalnih navad,
- vzpostaviti ali nadgraditi možnosti za nudenje psihosocialne podpore,
- spodbujati vodje, da so vzor in se vedejo tako, da podrejenim pokažejo, kako ublažiti stres.

Pri **promociji in udejanjanju kulture varnosti in zdravja pri delu** imajo vodje pomembno vlogo, pa naj gre za opravljanje dela v prostorih delodajalca ali na domu. Pri slednjem lahko vodje uporabljajo najmanj štiri praktične in izvedljive strategije³³ za motivacijo delavk in delavcev, da se tudi doma vedejo tako, da je njihovo delo varno in zdravju prijazno:

- menedžment mora biti pozitiven zgled ter delo opravljati varno in zdravju prijazno (npr. vsakih 30 minut kratki dejavni odmori, s katerimi vodja prekine sedeče delo in zmanjša možnosti za nastanek kostno-mišičnih obolenj),

17. člen

(ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

- menedžment mora podrejenim, ki delajo na domu, postaviti dosegljive izzive na področju varnosti in zdravja pri delu, jim redno podajati povratne informacije in jih usmerjati k varnemu in zdravju neškodljivemu vedenju, to vedenje spremljati in nagrajevati, kadar je ustrezno,

- menedžment mora biti dejaven pri spodbujanju tistih, ki delajo na domu, da dobre prakse varnosti in zdravja pri delu prenesejo v domače okolje,

- menedžment se mora s tistimi, ki delajo na domu, redno pogovarjati o varnosti in zdravju pri delu, da jim pokaže svojo skrb in pričakovanja glede njihove varnosti dobrega počutja.

Zapisali smo že, da je treba tudi pri delu na domu prepoznati in oceniti tveganja ter iz njih izhajajoče nevarnosti za varnost in zdravje pri delu. To, med drugim, pomeni, da je treba popraviti in dopolniti oceno tveganja, če ta do zdaj ni vključevala tveganj, ki so jim delavke in delavci izpostavljeni pri delu na domu, pa kdo delo opravlja na tak način. Med **tveganji** je potrebno posebno pozornost nameniti:

➤ **psihosocialnim tveganjem**^{34,35}:

- tehnostres in zasvojenost s tehnologijo,
- preobremenjenost z delom, ki povečuje izčrpanost in nezmožnost odklopiti se od dela,
- prekomerno uživanje alkohola, rekreacijskih ali stimulativnih drog (to lahko poveča negativna čustva, zniža storilnost in prispeva k agresiji in nasilju),
- dolgotrajna izolacija lahko vodi v izgorelost, občutek pozabljenosti,
- težko usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, vključno z nezmožnostjo odklopiti se od dela in si ponovno nabrati moči,
- pri dolgotrajnem delu na domu je tudi večja možnost spletnega nasilja, nasilja v zasebni sferi,
- prezentizem;

➤ **(ergonomski) ureditvi delovnega mesta:**

- ergonomija domače pisarne je enako pomembna kot ergonomija delovnega mesta v prostorih delodajalca,

- dolgotrajno sedenje in delo v istem položaju povečata tveganje za zdravstvene težave, npr. kostno-mišična obolenja, preobremenjenost oči, debelost, srčno-žilna obolenja,
- slab ali nezanesljiv internet lahko povzroča frustracije;

➤ **fizičnim in fizikalnim nevarnostim** domačega delovnega okolja:

- nezanesljive ali neredno pregledovane električne napeljave,
- nevarnost nezgod (padci, zdrsi ...) in nezmožnost poklicati na pomoč,
- hrup opreme ali prostora, neustrezna osvetlitev, bleščanje, neustrezna relativna vlažnost zraka, moteč preprih ...

V nadaljevanju podrobneje o nekaterih od možnih tveganj za varnost in zdravje pri delu, ki se lahko pojavijo pri delu na domu.

1 Psihosocialna tveganja

Pandemija in posledično dolgotrajno delo na domu sta okrepila nekatera psihosocialna tveganja pri delu na domu oziroma potencirala dejavnike njihovega nastanka. Stres, izmučenost, izgorelost, pa tudi spletno nasilje, so le nekateri od možnih spremljivalnih pojavov neprimerne ali neučinkovite komunikacije, vodenja, slabih možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pomanjkljivih veščin za delo na domu itd.

Psihosocialnim tveganjem je poseben poudarek namenjen tudi v aktualnem Strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027. Tam je zapisano, da je že pred pandemijo težave z duševnim zdravjem imelo približno 84 milijonov ljudi v EU (podatki OECD in Evropske komisije, Health at glance 2018), da polovica delavk in delavcev v EU meni, da je stres na njihovem delovnem mestu pogost. Stres sicer prispeva k približno polovici izgubljenih delovnih dni. Evropska komisija se je v strateškem okviru zavezala, da bo v sodelovanju z državami članicami in socialnimi partnerji do konca leta 2022 pripravila nezakonodajno pobudo na ravni EU o duševnem zdravju pri delu.

a) Komunikacija

Komunikacija je ključna ne le za dobro opravljanje dela, ampak tudi za dobre medčloveške odnose na delovnem mestu. Pri delu na domu se komunikacija iz osebne interakcije prenese v interakcijo prek e-pošte, aplikacij ter telefonskih in video klicev. Če pri delu v prostorih delodajalca lahko hitro pridobimo ustrezne informacije že, če stopimo do sosednje pisarne, zahteva komunikacija pri delu na domu več napora, zlasti če na tak način dela večji del kolektiva. Pomemben vidik **neučinkovite komunikacije** je odsotnost dojete organizacijske in socialne podpore^c, ki lahko vodi v socialno izolacijo tistih, ki delajo, na domu³⁶.



^c Dojeta organizacijska podpora pomeni subjektivno dožemanje osebe – gre za stopnjo, do katere delavka/delavec verjame, da organizacija ceni njegov prispevek in ji je mar za njegovo dobro počutje. Dojeta socialna podpora pomeni subjektivno dožemanje stopnje podpore s strani kolektiva in vodstva.

Mednarodna organizacija dela³⁷ je v obdobju množičnega dela na daljavo v času pandemije v zvezi s **komunikacijo** zaznala naslednje vidike^d:

- če želijo timi ohraniti sodelovanje, zaupanje in preglednost delovanja, se morajo močno zanašati na redno elektronsko komunikacijo,
- dlje časa je tim ločen, višja je stopnja profesionalne izolacije, slabše je sodelovanje, slabši je pretok informacij, lahko se pojavijo težave z interpretacijo in razumevanjem prejetih informacij,
- vsi se morajo dodatno truditi, da je komunikacija jasna in učinkovita, pretok informacij pa nemoten,
- poveča se tveganje za socialno izolacijo,
- vzpostaviti je potrebno centralni sistem beleženja vseh sprememb in posodobitev internih politik in procesov ter skrbeti, da so o spremembah vsi informirani,
- vzpostaviti je treba pravila spletne komunikacije, npr. čas odziva, dolžino sporočil, količino podrobnosti v sporočilih, uporabo in strpnost do humorja (zaradi večje verjetnosti napačne interpretacije kakor pri osebni komunikaciji),
- videokonference večajo učinkovitost,
- delavke/delavci morajo vedeti, kdaj in kako lahko vzpostavijo stik z nadrejeno osebo,
- vodje morajo znati zaznati razlike v komunikaciji: kateri sodelavci in sodelavke redno komunicirajo, kateri ne, kako si manjši timi izmenjujejo informacije,
- vodje morajo prepoznati stres, slišati strahove in skrbi podrejenih in biti empatični do njihovih težav.

Vodje imajo ključno vlogo pri podpiranju podrejenih in blaženju škodljivih posledic preobremenjenosti za njihovo zdravje in počutje. To je moč doseči z učinkovitim komuniciranjem realnih pričakovanj, postavljanjem dosegljivih rokov. Nerealna pričakovanja in dodaten pritisk na že tako preveč obremenjene delavke in delavce lahko vodijo v odtujenost in povečujejo tveganje za izgorelost.

Vir: ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.

Obstaja cela vrsta dejavnikov, ki pomembno vplivajo na naše zadovoljstvo in dobro počutje na delovnem mestu. **Socialne interakcije** so eden pomembnejših dejavnikov zadovoljstva z delom - če je količina interakcij zaradi dela na domu okrnjena, ima to praviloma negativen vpliv na subjektivno izkušnjo zadovoljstva z delom.³⁸

^d Moramo pa pri razumevanju naštetega upoštevati specifične družbene okoliščine, kjer je ljudi po eni strani skrbelo zaradi njihovega ali zdravja njihovih bližnjih, po drugi strani pa so bili obče omejeni človeški stiki in prosto gibanje ter okrnjeno širše družbeno življenje.

b) Neprilagojeno vodenje

Množično delo na domu v času pandemije je od organizacij poleg ustrezne opremljenosti in ureditve domačega delovnega mesta zahtevalo tudi hitro prilagoditev procesov vodenja. Če je vodenje v prostorih delodajalca temeljilo na merjenju prisotnosti ali osebnih odnosih³⁹, mora vodenje tistih, ki delajo na domu, bolj **temeljiti na zaupanju in rezultatih**. Pomembno pa je, da je delovna obremenitev primerljiva ne glede na kraj opravljanja dela.



Vodenje preko rezultatov (angl. *management by results*) pomeni, da se vodja in delavka/delavec dogovorita o mehanizmu merjenja učinkovitosti – npr. določitev ciljev, nalog, mejnikov, spremljanje in pogovor o napredku brez prekomernega poročanja, kar zaposlenim omogoča prožnost in samostojnost pri organizaciji dela. Komunikacija o pričakovanih rezultatih mora biti jasna in nedvoumna, vodja pa mora podrejenim zagotavljati hitre, redne in povedne povratne informacije, vključno s pozitivnimi.⁴⁰ Vodja mora zaposlene tudi spodbujati pri postavljanju meja glede uporabe z delom povezane IKT v zasebnem času, se z njimi dogovoriti o pričakovanem razumnem času odzivanja, predvsem pa je pomembno, da redno preverja njihovo počutje⁴¹ in v najzgodnejši fazi prepozna morebitna psihosocialna tveganja.

Ključni element dela na domu je torej **zaupanje**. Poglejmo podrobneje nekatere njegove najpomembnejše elemente in vidike⁴²:

- delavke in delavci se morajo počutiti psihološko varno, da lahko sprejemajo odločitve brez strahu pred negativnimi posledicami (izhodišče je, da so napake del procesa učenja in razvoja),
- zaupanje se najhitreje vzpostavi, če je jasno, kaj in do kdaj se pričakuje od delavk in delavcev ter če so vključeni v razpravo o ciljih,
- medsebojno zaupanje lahko krepijo podporne skupine, neformalni dogodki, zabavna tekmovanja ipd.,
- vsi morajo vedeti, kdaj in na kak način lahko kontaktirajo druge v kolektivu in na kak način naj poročajo o napredku pri opravljanju nalog,
- pomembno je ohranjanje socialnih odnosov med zaposlenimi,
- menedžment je pomemben člen zagotavljanja psihološkega dobrega počutja zaposlenih – zagotavljati mora podporo in skrbeti, da vsi poznajo aktualne razmere v organizaciji, znati mora slišati skrbi, pa tudi predloge podrejenih,
- k zaupanju lahko pripomorejo podporne skupine zaposlenih, ki se srečujejo s podobnimi izzivi (npr. očetje/matere samohranilke ...), organizacije delavk in delavcev ne smejo nadzirati in spremljati s pomočjo informacijsko-komunikacijskih tehnologij.

Prakse vodenja morajo biti prilagojene delu na domu:

- *delavke/delavci naj pripravijo individualen načrt dela, ki ga odobri nadrejena oseba,*
- *določimo prioritete,*
- *dogovorimo se, kdaj je nekdo dosegljiv za delo,*
- *večje naloge razdelimo na manjše, vsako z jasnim poslanstvom in določenim načinom poročanja,*
- *spodbujamo ljudi, da povedo, če se počutijo preveč obremenjeno (da preprečimo izgorelost in po potrebi prerazporedimo delovne naloge),*
- *pregledamo večšine delavk in delavcev, da po potrebi manj obremenjene razporedimo v preveč obremenjene time,*
- *pogovarjamo se o tem, kdaj se nekdo počuti najbolj učinkovito in osredinjeno - spodbujamo, da na tak način dela kar največ časa,*
- *delimo izkušnje, kako si sodelavke in sodelavci organizirajo delo in zasebno življenje,*
- *prepoznamo, da je potreben tudi čas, ko ljudje niso dosegljivi, da lahko delo dobro opravljajo.*

Vir: ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.

c) (Ne)upravičen nadzor

Umetna inteligenca vpliva tudi na razvoj področja varnosti in zdravja pri delu – z njeno pomočjo lahko merimo stresne odzive v potencialno življenjsko ogrožajočih situacijah na delovnem mestu, z njeno pomočjo se opravljajo nekatera za ljudi nevarna dela itd.

A po drugi strani neupravičen nadzor, ki ga omogoča tehnologija, pomeni tveganje za varnost in zdravje pri delu. Uporaba sistemov, naprav ali računalnikov, ki določajo vsebino ali tempo dela, pogosto v kombinaciji z algoritmičnim vodenjem, je povezana z intenzivnostjo dela, posledično s stresom in duševnim zdravjem delavk in delavcev⁴³.

Obstaja cela vrsta orodij, ki npr. spremljajo število pritisnjenih tipk v časovnem obdobju, gibanje miške ali fizično lokacijo delavk in delavcev, merijo odzivnost na zahteve strank, analizirajo komentarje strank, število ogledov strani itd. Nadzor dela je seveda naloga vodij in pravica delodajalca. A če nanj pogledamo z vidika poseganja v zasebnost, je legitimen le, če spoštuje to, kar narekuje Splošna uredba o varstvu podatkov: človeško dostojanstvo, zakonite interese in temeljne pravice posameznice in posameznika.

Uporaba umetne inteligence z namenom nadzora, sledenja, opazovanja ali snemanja delavk in delavcev ter njihovega dela je namreč lahko tudi pretirana, se giblje na meji ali že onkraj zakonitosti. Čeprav umetna inteligenca lahko

Splošna uredba o varstvu podatkov

Člen 88

Obdelava v okviru zaposlitve

1. Države članice lahko v zakonu ali kolektivnih pogodbah določijo podrobnejša pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve, zlasti za namene zaposlovanja, izvajanja pogodbe o zaposlitvi, vključno z izpolnjevanjem obveznosti, določenih z zakonom ali kolektivnimi pogodbami, upravljanja, načrtovanja in organizacije dela, enakosti in raznolikosti na delovnem mestu, zdravja in varnosti pri delu, varstva lastnine zaposlenih ali potrošnikov in za namene individualnega ali kolektivnega izvajanja in uživanja pravic in ugodnosti, povezanih z zaposlitvijo, ter za namene prekinitve delovnega razmerja.

2. Ta pravila vključujejo ustrezne in posebne ukrepe za zaščito človeškega dostojanstva, zakonitih interesov in temeljnih pravic posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, s posebnim poudarkom na preglednosti obdelave, prenosu osebnih podatkov v povezani družbi ali skupini podjetij, ki opravljajo skupno gospodarsko dejavnost, ter sistemih spremljanja na delovnem mestu.

prevzame del nalog vodij, pa je ne smemo uporabljati kot nadomestek za vodenje preko rezultatov. Če algoritmi nadomestijo vodje, to pomeni, da delavke in delavci ne dobijo povratnih informacij o svojem delu ali učinkovitosti s strani drugega človeškega bitja, ampak avtomatiziran odziv, ki temelji na vnaprej nastavljenih parametrih – to pa lahko pomeni tveganje za varnost in zdravje pri delu, saj algoritem morda ni sprogramiran tako, da bi ta tveganja zmanjšal.⁴⁴

Prožne oblike dela pogosto vodijo v povečan nadzor, saj delodajalci želijo vedeti, kako zaposlene osebe porabljajo čas. Poznamo kar nekaj škodljivih posledic nadzora, npr.^{45,46}: vodi lahko v omejevanje osebne svobode ali izgubo dostojanstva, če morajo delavke in delavci nositi elektronske priponke, ki spremljajo njihovo gibanje in

Algoritem mora oceniti vse (znane) dejavnike, ki predstavljajo nevarnost za varnost in zdravje delavk in delavcev.

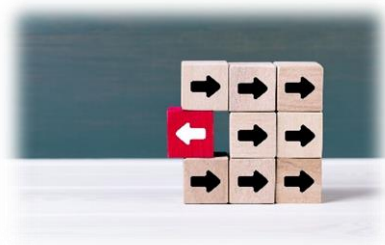
Vir: Adrian Todoli-Signes. 2021. Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence



dejanja (tudi v zasebnem času); avtomatizirani sistemi, ki s pomočjo umetne inteligence merijo delo, lahko vodijo v razosebljanje; povečuje občutek negotovosti zaposlitve; vodi v dolge delovnike zaradi strahu, da delavka ali delavec ne dosega delodajalčevih pričakovanj; lahko povzroča občutke krivde in tesnobe zaradi nezmožnosti izpolnjevanja zahtev; lahko vodi v osamitev in pomanjkanje podpore kolektiva.

d) Pomanjkljiva znanja in veščine

Pomanjkanje znanj in veščin za delo v digitalnem okolju in z novimi tehnologijami lahko pri delavkah in delavcih povzroča stiske in stres. To velja tudi za delo na domu, ko so digitalna orodja nujna za nemoten delovni proces tako v smislu dela kot v smislu pretoka informacij. Živimo v času, ko je vseživljenjsko učenje nuja – zaradi spreminjajočega se sveta dela je treba nadgrajevati svoje znanje in veščine tako za samo opravljanje dela kot tudi za spremenjene načine komuniciranja in vodenja. Mednarodna organizacija dela⁴⁷ v zvezi s pridobivanjem ustreznih znanj in veščin za delo na domu priporoča:



- delavke in delavce je treba motivirati, jim pomagati prilagoditi delo, ohranjati sodelovanje in jih podpirati, da se odklopijo od dela,
- redno izvajanje anket o izzivih in potrebah,
- usposabljanja s področja vodenja, razporejanja časa in komunikacije,
- usposabljanja s področja mehkih veščin in vedenjskih vidikov dela na domu,
- usposabljanja s področja sodelovanja in dejavne vključenosti.

e) Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

Delo na domu lahko usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja močno olajša, saj praviloma omogoča avtonomijo in prožnost pri razporejanju nalog in delovnega časa. A po drugi strani lahko ravno to pripelje do situacij, ki povzročajo stres, onemogočajo zadosten počitek in posledično predstavljajo tveganje za varnost in zdravje pri delu. Nekatere nevarnosti prožnosti so⁴⁸:



- da bodo delavke/delavci delali dolge ure in prožnost ne bo prispevala k usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja,
- paradoks avtonomije: težnja, da delavke/delavci avtonomijo (ali vsaj nekatere njene oblike) dojemajo kot pritisk, da delajo še več,
- informacijsko-komunikacijske tehnologije lahko ustvarjajo pritisk, da morajo biti delavke in delavci prisotni, odzivni in na razpolago, ne glede na to, ali so v pisarni ali ne - zmožnost povezati se kadarkoli in od koderkoli lahko vodi v t.i. prekomerno povezljivost (angl. *hyperconnectivity*), ta pa v tehnostres, ki se kaže kot izgorelost, depresija ali kot drugi znaki psihosocialne preobremenjenosti.

Mednarodna organizacija dela⁴⁹ opozarja na naslednje vidike, pomembne za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja tistih, ki delajo na domu:

- merjenje rezultatov, ne števila opravljenih ur,
- jasna pričakovanja glede rezultatov in sočasno delavkam in delavcem ponuditi prožnost, da si sami razporejajo delovni čas glede na njihove potrebe,
- delavke in delavci se morajo počutiti opolnomočene, da se odklopijo od dela ob urah, določenih za počitek in zasebno življenje, brez negativnega vpliva na njihovo kariero,
- spodbujanje odprte komunikacije in sodelovanja med zaposlenimi in vodji glede urnikov, dosegljivosti in postavljanje meja znotraj timov,
- podpora tistim s skrbstvenimi obveznostmi, da opravijo delo v skladu s pričakovanji delodajalca.

Raziskave⁵⁰ kažejo, da je vidik spola še kako pomemben, ko govorimo o času, porabljenem za plačano in neplačano delo ter sprostitev, ko nekdo dela na domu. Pričakovanja glede opravljanja gospodinjskih in skrbstvenih opravil so namreč praviloma večja za ženske, posledično te težje postavijo mejo, opravljajo več nalog hkrati in pogosteje delajo na domu ravno zaradi lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Moški, po drugi strani, pogosteje delajo na domu, da se izognejo motečim dejavnikom pisarniškega okolja in ne zaradi lažjega usklajevanja obeh sfer življenja.

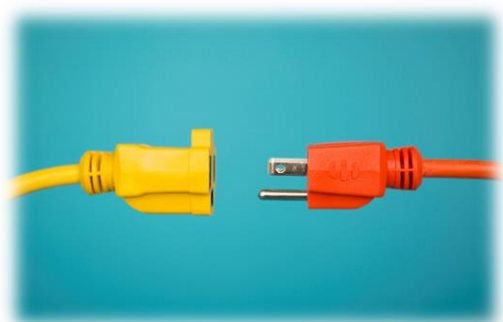
f) Digitalno delodajalčev 24/7/365 in nadurno delo

Danes se uveljavlja kultura *biti digitalno delodajalčev* (angl. *digitally yours*) 24/7/365⁵¹. Na eni strani prožnost dela pomeni lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, na drugi strani pa gre za odziv na zahteve strank po takojšnji storitvi. Raziskave⁵² npr. kažejo, da delavke/delavci verjamejo, da jim mobilna tehnologija omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ampak večina jih zaradi tega več dela.

Pravica do odklopa je pravica delavke ali delavca, da se odklopi od dela in se med ne-delovnimi urami vzdrži od vključenosti v elektronsko komunikacijo, povezano z delom, kot so npr. e-pošta in druga sporočila.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound)

Biti vedno dosegljiv je postala realnost mnogih delovnih mest, pri čemer pričakovanje po nenehni dostopnosti ustvarja pritisk na zaposlene in **predstavlja tveganje za varnost ter zdravje zaposlenih**.



Med najpogostejše posledice nenehne dosegljivosti sodijo utrujenost, izgorelost, stres, nezmožnost regeneracije, nezadosten počitek, motnje spanja, zaskrbljenost, pa tudi glavoboli, težave z vidom in kostno-mišična obolenja. Obsesivno pregledovanje z delom povezane e-pošte lahko vodi v tvegana vedenja, vključno z zanemarjanjem pomembnih osebnih in poklicnih dolžnosti⁵³. Raziskave^{54,55} kažejo, da to, kako delavke in delavci preživljajo in doživljajo prosti čas, vpliva na njihovo dobro počutje - npr. uporaba informacijsko-komunikacijskih tehnologij v domačem okolju negativno vpliva na kakovost, količino in doslednost spanja ter moti proces psihološkega odmika od dela pri tistih, ki v domačem okolju ne postavijo meje uporabe tehnologije za delo. Norma odzivnosti je povezana z dojemanjem zahtev, nerealnimi pričakovanji glede učinkovitosti in povečano duševno izčrpanostjo – raziskave so npr. ugotovile, da se delavke in delavci čutijo obvezani odgovoriti na e-pošto, pa čeprav to pomeni, da bodo delali v prostem času.⁵⁶

Je pa **vprašanje dolgih delovnikov** kompleksnejše kot se zdi na prvi pogled. Poglobljen pogled⁵⁷ pokaže,

Nadurno delo je delo, ki ga opravi zaposlena oseba in ki presega običajne delovne ure, ki so bile uradno zahtevane in odobrene s strani vodstva. To je delo, ki ni del redno načrtovanega delovnega tedna zaposlene osebe in za katero se lahko zaposlenim izplača nadomestilo.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Slovar industrijskih odnosov

racionalna izbira, da dela dodatne ure in tako skuša premagati ostale. A strategija postane neučinkovita, če jo uporablja velik del kolektiva⁵⁸.

da so na eni strani pričakovanja delodajalcev, na drugi strani pa delavke in delavci delovni čas pogosto uporabljajo kot pokazatelj svoje storilnosti in predanosti: tisti, ki delajo izjemno veliko ur, so pogosto nagrajeni s povišicami, napredovanji ali pa se ne znajdejo na seznamu za odpuščanje. Zato je za posameznico/posameznika

Posledice dolgih delovnikov so podobne posledicam nenehne dosegljivosti: izčrpanost, slabša kakovost spanja in dobrega počutja, prezentizem, slabša ocena lastnega zdravja – nadurno delo in dolgi delovniki so že sami po sebi dejavnik tveganja, za katerega velja načelo: večja izpostavljenost, večje tveganje.⁵⁹

g) Prezentizem

Prezentizem lahko zelo na splošno opredelimo kot stanje, ko delavke in delavci kljub bolezni delajo, ali kot stanje, ko nekdo dela toliko časa, da ni več učinkovit⁶⁰. To lahko v primeru dela na domu pomeni večje tveganje za nastanek nezgod, poškodb, bolezni ali napak pri delu, lahko pa tudi podaljša čas okrevanja.



Ponekod se ustvarja t.i. kultura prezentizma – ta je zlasti pogosta v organizacijah, kjer so nadomeščanja slabo organizirana, so soočajo s pomanjkanjem sredstev za delo, so pod časovnim pritiskom, imajo visoke psihološke zahteve, se od vodstvenih in vodilnih kadrov pričakuje nenehna navzočnost, je v kolektivu nizka stopnja podpore ipd.⁶¹

Osebnih razlogov, da nekdo dela na domu kljub bolezni, je lahko več, npr. strah pred izgubo dohodka, pritisk delodajalca, da bolezen ne zahteva počitka ali okrevanja, samoocena, da bolezen dopušča delo itd. Takšno prepričanje je pogosto zlasti v primeru zelo pogostih obolenj, npr. kostno-mišičnih, slabega duševnega zdravja, vključno s stresom, depresijo in zaskrbljenostjo⁶².

Vse to potrjujejo tudi študije – v EU-27 je največja razlika v prezentizmu med tistimi, ki pri delu nikoli ne uporabljajo informacijsko-komunikacijskih tehnologij (34 %), in tistimi, ki te tehnologije uporabljajo ves čas (52 %)⁶³.

h) Izgorelost

Izgorelost je sindrom, ki se pojavi kot rezultat neprimerno obravnavanega kroničnega stresa na delovnem mestu. Izraža se kot:

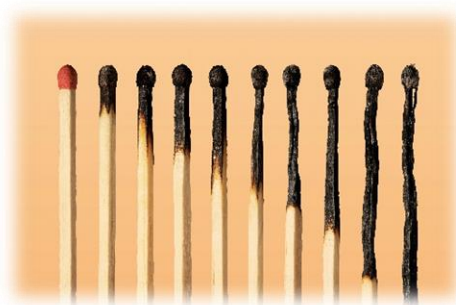
- *utrujenost in občutek pomanjkanja energije,*
- *povečan duševni odpor do dela ali negativizem in cinizem do dela ter*
- *pomanjkanje profesionalne učinkovitosti.*

Svetovna zdravstvena organizacija

Prva težava, na katero naletimo, ko govorimo o izgorelosti, je, da nimamo enotne definicije. Svetovna zdravstvena organizacija jo npr. obravnava kot sindrom, ki je posledica neustrezno obravnavanega stresa na delovnem mestu. Med številnimi drugimi opredelitvami najdemo npr.:

- stanje, ki se razvije, ko je oseba postavljena pred zahteve, ki presegajo njene sposobnosti (moč, energijo, sredstva) in za vloženi trud ne dobi priznanja⁶⁴;

- sindrom čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in zmanjšane občutke osebne izpolnitve, ki se lahko pojavi pri tistih, ki imajo pri svojem delu opravila z ljudmi. Gre za odziv na kronično čustveno obremenitev pri nenehnem delu z ljudmi, še posebej, če so ti v stiski ali imajo težave⁶⁵;
- stanje fizične, čustvene in mentalne izčrpanosti zaradi dolgotrajne vključenosti v čustveno obremenjujoče situacije⁶⁶.



Skupno opredelitvam je to, da izgorelost ne nastane čez noč, ampak gre za proces. Izgorevanje poteka na **več ravneh**^{67,68}:

- **telesna raven:** težave s srcem, težave s prebavili, glavobol, utrujenost, pomanjkanje spolne sle, kostno-mišična obolenja, vzrok za smrtnost mlajših od 45 let;



- **duševna raven:** motnje koncentracije, težave pri odločanju, slabše prenašanje obremenitev, zmanjšana motivacija, zmanjšana ustvarjalnost;

- **čustvena raven:** nemir, živčnost, pesimizem, depresivna razpoloženja, občutek notranje praznine in odtujenosti, zmanjšan občutek lastne vrednosti, pomanjkanje volje.

Izgorelost se razlikuje od delovne izčrpanosti. Delovna izčrpanost je normalna posledica prekomernega dela, ki jo lahko odpravimo s počitkom. Pri izgorelosti pa samo počitek ni dovolj. Med vzroki izgorelosti sta namreč tudi storilnostna samopodoba posameznice oziroma posameznika in njegovo vrednotenje samega sebe na podlagi zunanjih potrditev.

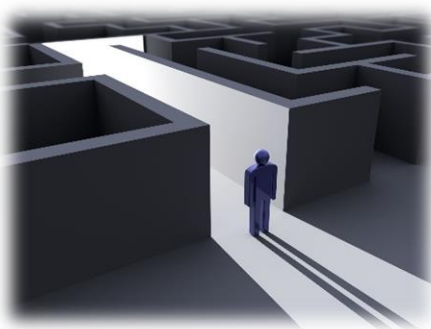
Vir: Bajt, Maja et al. 2015. Duševno zdravje na delovnem mestu. NIJZ.

V procesu nastajanja izgorelosti lahko sodeluje več **dejavnikov**⁶⁹:

- **zunajji:** preveč dela v prekratnem času, prenizke zadolžitve in dolgočasna rutinska dela, nobenih možnosti za napredovanje ali razvoj, pretiran nadzor ali nezadostno vodenje, slabo opredeljeni cilji, premalo priznanja za dosežke, nezadostna podpora kolektiva ali družine, slabo vzdušje v kolektivu ali družini, težave v partnerskem odnosu, težka ali kronična bolezen (lastna ali v družini), malo socialnih stikov in bližnjih, pomanjkanje možnosti za sprostitev;



- **osebne značilnosti:** večplastna obremenitev (služba, gospodinjstvo, starševstvo), perfekcionizem do sebe, togi in neprilagodljivi ljudje, socialni ljudje, ki ne znajo reči 'ne' in hočejo vsem ustreči, ljudje, ki si postavljajo visoke zahteve, idealisti, ki veliko energije žrtvujejo za 'svojo stvar', dogmatiki, ki ne morejo odstopiti od pravil, tudi ko bi bilo to smiselno, ljudje, ki hočejo vse narediti sami, se ne zavedajo lastnih potreb ali jih ne upoštevajo, ljudje, ki jih najbolj izpolnjuje uspeh pri delu in se istovetijo z delom, ljudje, ki potrebujejo veliko priznanja in potrditve in so frustrirani, če tega ne dobijo, ljudje z neizpolnjenimi željami ali cilji, ljudje, ki težko prebolijo domnevne ali dejanske neuspehe, ljudje, ki se ne morejo izklopiti in spočiti, temveč so tudi v prostem času ves čas pod pritiskom.



2 (Ergonomska) ureditev delovnega mesta

Neustrezna ureditev delovnega mesta – doma ali v prostorih delodajalca – lahko vodi v številne zdravstvene težave (npr. kostno-mišična obolenja^e, senzorična utrujenost^f). Med ergonomsko in fizična tveganja in nevarnosti, s katerimi se srečujejo tisti, ki delajo z računalnikom, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) umešča naslednja⁷⁰:

- težave zaradi drže: zaradi sedečega dela, daljše statične drže in dela v prisilnih položajih telesa, zaradi nepravilne ureditve delovne postaje;
- trajanje, intenzivnost in zasnova pisarniškega dela: dolgotrajno delo s tipkovnico in drugimi vhodnimi napravami ter računalniki, ki zahteva pogoste in ponavljajoče se gibe roke oziroma zapestja, visoko raven zbranosti in preobremenitev s podatki;
- delovno okolje: delo pri neprimernih temperaturah ali na prepihu, neustrezna razsvetljava, hrup, omejen dostop.



^e Med kostno-mišična obolenja štejemo okvare mišic, kit, vezi, živcev in drugih mehkih tkiv, sklepov, zgornjih udov (ramena, lakti, zapestja, prsti), hrbta in spodnjih udov (kolena, boki, stopala). Bolezenski znaki vključujejo npr. bolečine, otekanje, sklenje in odrevenelost, ki lahko povzročijo težave pri premikanju.

^f Senzorično utrujenost lahko povzročijo dolgotrajno gledanje v zaslon, slaba nastavitev računalnika, utripajoč zaslon, neustrezna razsvetljava, bleščanje, odsev svetlobe, slaba čitljivost dokumentov na papirju ali zaslonu. Lahko se kaže kot oslabelost vida, glavobol in utrujene, rdeče ali boleče oči.

Značilnosti nevtralnega položaja telesa so:

- glava je zravnana ali rahlo nagnjena naprej, pogled je uprt naravnost v zaslon in običajno v črti s telesom;
- rameni sta sproščeni, zgornji del rok normalno visi ob strani telesa;
- kadar sedimo pokončno ali smo rahlo nagnjeni nazaj, je predel hrbta v celoti podprt z ustrezno ledveno podporo;
- komolci so ob telesu in so upognjeni v kotu, ki meri od 90 do 120 stopinj;
- roke, zapestja in podlakti so usmerjene naravnost naprej in približno vzporedno s tlemi;
- stegna in boki so podprti z dobro oblažinjenim sediščem in običajno vzporedno s tlemi;
- kolena so približno v isti višini kakor boki, stopala so pomaknjena nekoliko naprej;
- stopala so v celoti na tleh ali na podstavku za stopala.

Vir: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

Mednarodna organizacija dela⁷¹ je pripravila nekaj **priporočil za ureditev delovnega mesta doma**:

- delovni prostor naj omogoča zasebnost, mir in naj bo varen; oprema (vključno z računalnikom) pa takšna, da omogoča sproščeno in udobno držo, brez naprezanja in neudobnih položajev – to pomeni, da mora biti prilagojena naši telesni konstrukciji;
- ergonomski stol je ključen sestavni del domače pisarne;
- delovna površina mora biti dovolj velika, da lahko na njej razporedimo vso opremo;
- na pravilno (v višini oči ali malo nižje) višino je treba paziti tudi, če uporabljamo pametni telefon ali tablico – tudi tukaj je potrebno za tipkanje uporabljati zunanjo tipkovnico;
- zaslon mora biti nameščen tako, da na njem ni bleščanja;
- tveganja za padce, zdrse ali spotike lahko zmanjšamo tako, da kable namestimo tako, da ne ovirajo hoje, ter delovno mesto ohranjamo pospravljeno;
- redno je potrebno pregledovati električno opremo in napeljave;
- zračna vlažnost in temperatura prostora morata biti udobni, prostor je potrebno redno zračiti,



- hrup prostora ali opreme ne sme biti moteč,
- redno je treba menjati položaje telesa in si vzeti odmore za raztezanje mišic, da preprečimo negativni vpliv dolgega sedečega dela;
- priporočljiva je uporaba aplikacij, ki nas spominjajo na telesno dejavnost med delom.

3 Nekaj priporočil za zdravju prijazno vedenje

Veliko lahko za svoje zdravje in varnost na delovnem mestu naredimo skupaj z delodajalcem, pa tudi sami. Mednarodna organizacija dela⁷² je pripravila nekaj predlogov:

- delodajalci lahko spodbujajo postavljanje meje med zasebnim in službenim;
- preveč časa, preživetega za zasloni, in neredni delovni čas lahko vodita v motnje spanja – delavke in delavci morajo ohranjati urnik spanja in se vzdržati gledanja na zaslone in dela samega pred spanjem;
- delodajalci naj skupaj z delavkami in delavci sprejmejo dogovor o delovni ureditvi, ki bo omogočala čas za počitek, okrevanje in zasebno življenje;
- Svetovna zdravstvena organizacija priporoča 150-300 minut zmerne ali 75-150 minut intenzivne telesne dejavnosti tedensko – delavke in delavci naj to vključijo v svoj urnik tudi, ko delajo na domu;
- zdrava prehrana je za ohranjanje zdravja izjemno pomembna – delodajalci naj delavke in delavce poučijo o zdravih izbira, rednem prehranjevanju, pitju zadostnih količin vode in izogibanju procesirani hrani in pijači z dodanim sladkorjem;



- delovna mesta naj bodo brez tobačnega dima;
- delodajalci lahko tiste, ki delajo na domu, opomnijo, da je med službenim časom pitje alkohola in uživanje drog prepovedano;
- vse informacije o zdravju in varnosti pri delu morajo biti lahko dostopne, razumljive in realne – upoštevati je potrebno tudi jezikovno in kulturno raznolikost delovne sile.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu

3. člen, 9. točka

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

6. člen

(promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Zdravju prijazno delovno mesto je tisto, na katerem delavke in delavci ter vodje sodelujejo pri nenehnem izboljševanju procesa varovanja in spodbujanja zdravja, varnosti in dobrega počutja ter trajnosti delovnih mest, pri čemer na podlagi ugotovljenih potreb upoštevajo naslednje:

- skrb za zdravje in varnost v fizičnem delovnem okolju;
- skrb za zdravje, varnost in dobro počutje v psihosocialnem delovnem okolju, vključno z organizacijo dela in kulturo na delovnem mestu;
- osebnostne vire zdravja na delovnem mestu; in
- načine sodelovanja v skupnosti za izboljšanje zdravja delavk in delavcev ter njihovih družin in drugih v skupnosti.

Svetovna zdravstvena organizacija. 2010. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices

VI O raziskavi

V spletni raziskavi, izvedeni z orodjem 1ka od 3. do 20. novembra 2021, je sodelovalo 3.368 oseb, od katerih je bilo 2.973 zaposlenih v javnem sektorju (88 %)⁸ in 395 zaposlenih ali samozaposlenih v zasebnem (12 %). Medsebojna primerjava obeh sektorjev ni možna, zato je potrebno v nadaljevanju predstavljene rezultate razumeti ločeno za javni in za zasebni sektor.



Anketa je bila sestavljena iz 39 vprašanj (nekatera izmed njih so bila opsijska), povprečni čas izpolnjevanja je bil dobre štiri minute.

V anketi smo namenoma uporabljali izraz delo na daljavo (namesto izraza delo na domu, ki ga pozna slovenska zakonodaja), ki je splošno bolj razumljen kot opravljanje dela izven prostorov delodajalca (torej ne strogo na domu, kakor lahko zakonsko dikcijo razume nekdo, ki ni poučen, da pod izrazom delo na domu razumemo tudi delo na daljavo). Pri interpretaciji podatkov uporabljamo oba izraza, ki ju v tej publikaciji razumemo kot sopomenko, torej kot delo izven prostorov delodajalca.

Poleg demografskih podatkov (spol, starost, izobrazba, vrsta gospodinjstva, sektor zaposlitve) nas je zanimalo tudi nekaj splošnih podatkov o delu (vrsta dela, položaj v organizaciji, delovni čas, opravljanje dela na daljavo, pogostost, razlogi, želja glede pogostosti takšnega načina opravljanja dela v običajnih razmerah in ocena trenutne izkušnje s tovrstnim delom), osrednji del anketnega vprašanja pa so predstavljala vprašanja o številnih vidikih varnosti in zdravja pri delu, npr. primerjalno prostori delodajalca in tisti izven njih kot tudi zelo specifični vidiki ureditve domačih delovnih kotičkov in potencialna izpostavljenost psihosocialnim tveganjem, povezanih z delom.

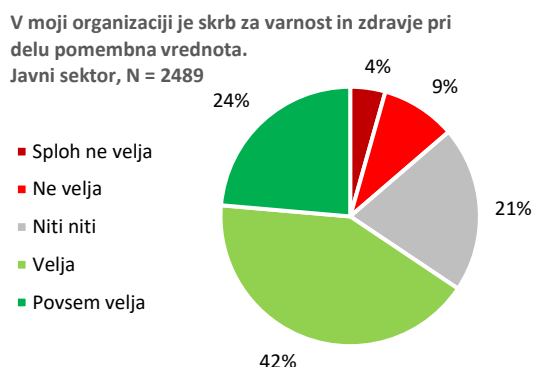
Pri razumevanju izsledkov velja opozoriti na posebne družbene okoliščine, v katerih je bila opravljena raziskava. Pandemija je s sabo res prinesla velik porast dela na domu, a to ni bila vedno prostovoljna in želena odločitev niti delodajalcev niti delavk in delavcev. Ponekod je bil prehod na to obliko dela lažji, saj so organizacije že prej omogočale delo izven svojih prostorov ali pa so bili delavci in delavke opremljeni s potrebno računalniško opremo. Drugje je bil prehod težji in počasnejši, varnost in zdravje pri delu pa je bila marsikdaj potisnjena na obrobje. Uporaba lastne opreme, morebitne slabe internetne povezave, doma šolajoči se otroci, zaprtje vrtcev, ustavljeno družbeno življenje, kakor tudi strah za zdravje, so povzročali veliko stresa. Izsledki te raziskave zato ne bodo povsem primerljivi s ponovitvami v t.i. običajnih razmerah. A kljub temu razgaljajo, da je varnosti in zdravju pri delu na domu potrebno nameniti posebno pozornost, od ozaveščanja do ukrepanja.

⁸ Vzrok za tako visoko razliko v številu sodelujočih je, da je dostop do javnega sektorja lažji (dostop do e-naslovov institucij, posredovanje povabila k sodelovanju je lažje, ker ima velika večina zaposlenih v tem sektorju službeni e-naslov). K sodelovanju smo povabili vse organe državne uprave, javne zavode na področju zdravstva in socialnega varstva, pravosodje, visokošolske zavode, zaprosilo k razširjanju povabila članstvu smo poslali reprezentativnim sindikatom, neposredno pa tudi na prek 300 e-naslovov delodajalcev v zasebnem sektorju.

VII Rezultati^h

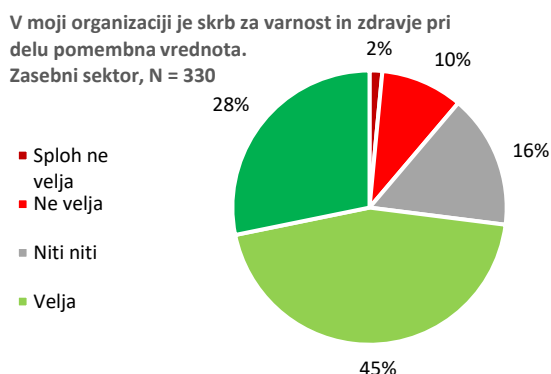
1 Varnost in zdravje pri delu kot organizacijska vrednota

Varnost in zdravje pri delu bi morala biti pomembna sestavina organizacijskih kultur in praks, kot vrednoto pa bi jo morali ponotranjiti tako delodajalci kot delavke in delavci. Večina anketiranih iz javnega in zasebnega sektorja pravi, da je v njihovi organizaciji varnost in zdravje pri delu pomembna vrednota. Dobra desetina sodelujočih v vsakem sektorju meni, da temu ni tako.



Približno dve tretjini anketiranih iz **javnega sektorja** (66 %) delata v organizacijah, za katere pravita, da je tam skrb za varnost in zdravje pri delu pomembna vrednota, petina (21 %) jih je neopredeljenih, dobra desetina (13 %) pa pravi, da to za njihovo organizacijo (sploh) ne velja. Razlike med tistimi, ki v zadnjega pol leta pred anektiranjem so ali niso delali na domu, so zanemarljive.

Skoraj tri četrtine (73 %) sodelujočih iz **zasebnega sektorja** ocenjujejo, da je v njihovi organizaciji skrb za varnost in zdravje pri delu pomembna vrednota, dobra desetina (12 %) pa jih meni ravno nasprotno. Razlike med tistimi, ki so v zadnjega pol leta pred anketiranjem delali na daljavo, in tistimi, ki niso, so minimalne.



^h Rezultate je potrebno razumeti tako, kot so predstavljeni – ločeno za javni in zasebni sektor, saj medsebojna primerjava ni možna, kakor smo pojasnili že v poglavju O raziskavi.

2 Demografski podatki

Povprečna anketirana oseba najpogosteje prihaja iz javnega sektorja. Ne glede na sektor je najpogosteje ženskega spola, stara od 41 do 60 let, ima dodiplomsko izobrazbo, opravlja pisarniško delo, z delom prične dopoldne in ni na vodstvenem ali vodilnem delovnem mestu.

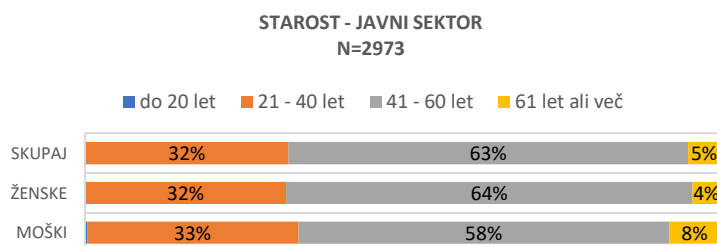
Med sodelujočimi je bilo 2.973 zaposlenih v **javnem sektorju**, med njimi 81 % žensk in 19 % moškihⁱ.

Javni sektor	Moški	Ženske
N = 2973	19 % (N = 565)	81 % (N = 2408)

Skupaj je sodelovalo 395 zaposlenih v **zasebnem sektorju** (vključno s samozaposlenimi), od teh je bilo 35 % moških in 65 % žensk^j.

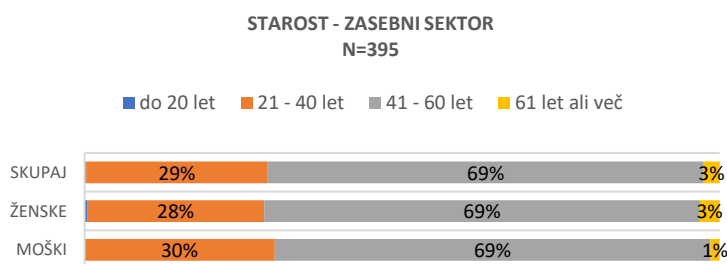
Zasebni sektor	Moški	Ženske
N = 395	35 % (N = 137)	65 % (N = 258)

a) Starostna struktura



Po starostni skupini anketiranih iz **javnega sektorja** pri ženskah in pri moških prevladujejo stari od 41 do 60 let (63 %)^k, sledijo jim stari od 21 do 40 let (32 %). Najmlajše populacije, torej starih do 20 let, je v vzorcu zanemarljivo malo (0,1 %), nekaj več je starih nad 61 let (5 %).

Med anketiranimi iz **zasebnega sektorja** prevladujejo stari od 41 do 60 let (69 %)^l, sledijo stari od 21 do 40 let (29 %), mlajših od 20 let ni, starejših od 61 let pa so 3 %.



ⁱ Po podatkih SURS je bilo leta 2021 med zaposlenimi v javnem sektorju 37 % moških in 63 % žensk.

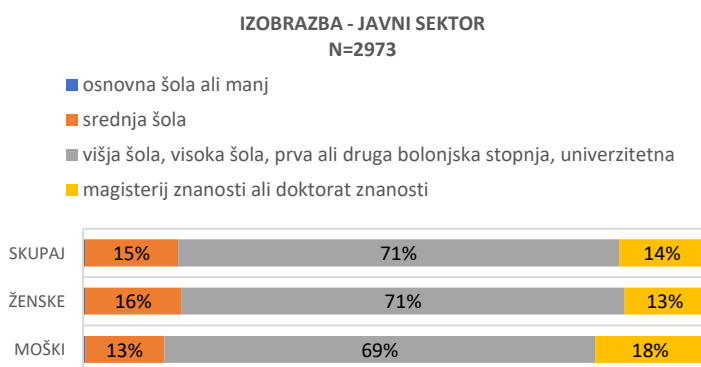
^j Po podatkih SURS je bilo leta 2021 med zaposlenimi v zasebnem sektorju 38 % žensk in 62 % moških.

^k Po podatkih SURS je bilo leta 2021 med zaposlenimi v javnem sektorju 61 % starih od 40 do 59 let.

^l Po podatkih SURS je bilo leta 2021 med zaposlenimi v zasebnem sektorju 52 % starih od 40 do 59 let.

b) Izobrazbena struktura

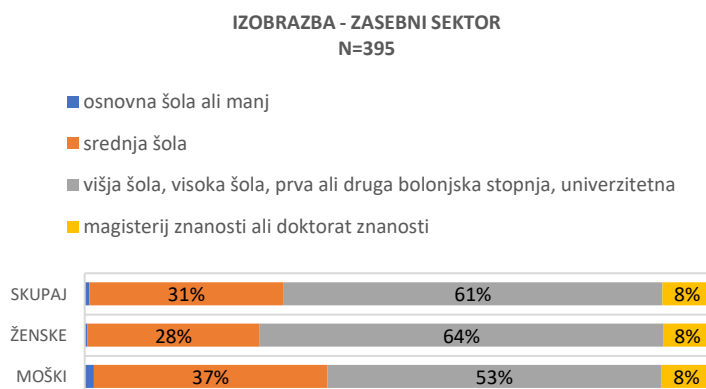
Ker delo na domu ni možno na vseh delovnih mestih in poklicnih skupinah, študije pa tudi kažejo, da ga pogosteje opravljajo bolje izobraženi, je pričakovano, da bo v primerjavi z izobrazbeno strukturo vseh sodelujočih na trgu dela, vzorec odstopal po deležu tistih, ki imajo vsaj višješolsko izobrazbo. V skupni populaciji je bilo takšnih po podatkih SURS leta 2020 približno 40 %, deleža v javnem in zasebnem sektorju pri sodelujočih v naši raziskavi, sta občutno višja.



Izobrazbena struktura sodelujočih iz **javnega sektorja** je visoka, med ženskami in moškimi prevladujejo tisti z vsaj višješolsko izobrazbo (71 % z dodiplomsko in 14 % z magisterijem ali doktoratom znanosti), tistih s srednješolsko je občutno manj (15 %), z osnovnošolsko pa zanemarljivo malo (0,3 %). Razlike med ženskami in moškimi so največje pri tistih s podiplomsko izobrazbo (5 o.t. več

moških kot žensk).

Pri sodelujočih iz **zasebnega sektorja** prevladujejo tisti z vsaj višješolsko izobrazbo (61 % z dodiplomsko in 8 % z magisterijem ali doktoratom znanosti), tistih s srednješolsko je slaba tretjina (31 %), z osnovnošolsko pa 1 %. Razlike med ženskami in moškimi so največje pri srednješolski (9 o.t. manj žensk kot moških) in dodiplomski izobrazbi (11 o.t. več žensk kot moških).

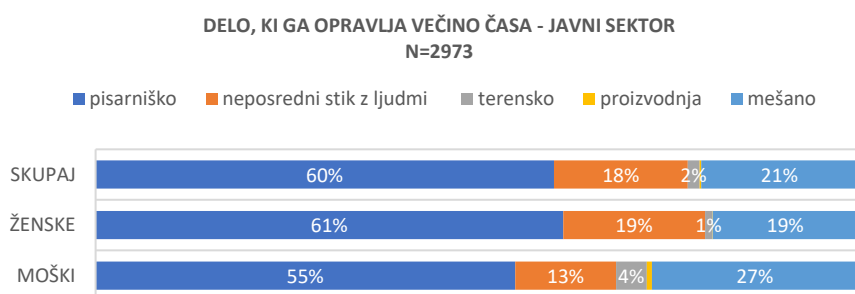


c) Položaj v organizaciji

Na vodstvenem oziroma vodilnem delovnem mestu je med sodelujočimi v **javnem sektorju** 16 % anketiranih (20 % moških in 15 % žensk).

Na vodstvenem oziroma vodilnem delovnem mestu med sodelujočimi v **zasebnem sektorju** je 27 % anketiranih (30 % moških in 26 % žensk).

d) Vrsta dela



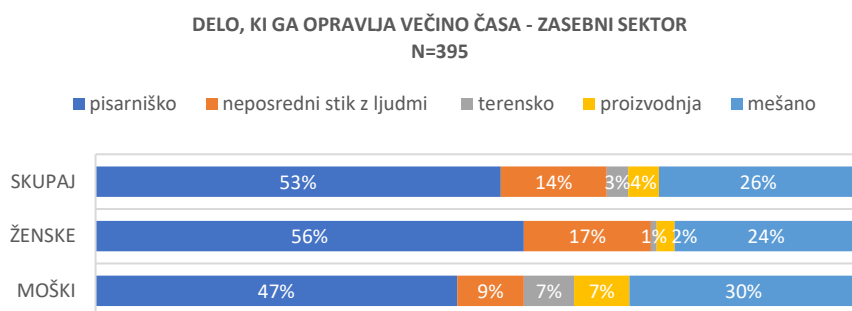
Pisarniško delo je prevladujoč tip dela anketiranih oseb iz **javnega sektorja** (60 %), pri čemer je takšna vrsta dela pogostejša pri ženskah (za 6 o.t.). Sledi mešan tip, to je npr. pisarniško delo in stik z

ljudmi, pisarniško in terensko delo ipd. (21 %), ki je pogostejši pri moških (za 8 o.t.). Malo manj je tistih, ki imajo pri delu večino časa neposreden stik z ljudmi (npr. poučevanje, zdravstvo, socialne storitve ...) (18 %), med njimi je več žensk.

Pri sodelujočih iz **zasebnega sektorja** jih dobra polovica (53 %) večino časa opravlja pisarniško delo, ženske pogosteje kakor moški (razlika 9 o.t.). Več žensk tudi opravlja delo,

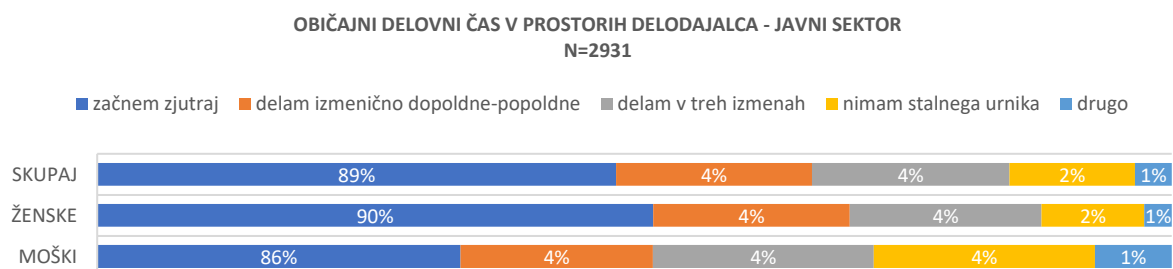
pri katerem imajo neposredni stik z ljudmi (npr. prodaja, strežba, storitve ...) – skupaj je med anketiranimi takšnih 14 % (8 o.t. več žensk). Po drugi strani

pa več moških večino časa opravlja terensko delo – skupaj jih je v vzorcu 3 % - ali mešan tip dela (npr. pisarna – stik z ljudmi, pisarna – teren ipd.) – v vzorcu je skupaj takšnih dobra četrtina (21 %). Tistih, ki delajo v proizvodnji, je skupaj 4 %.

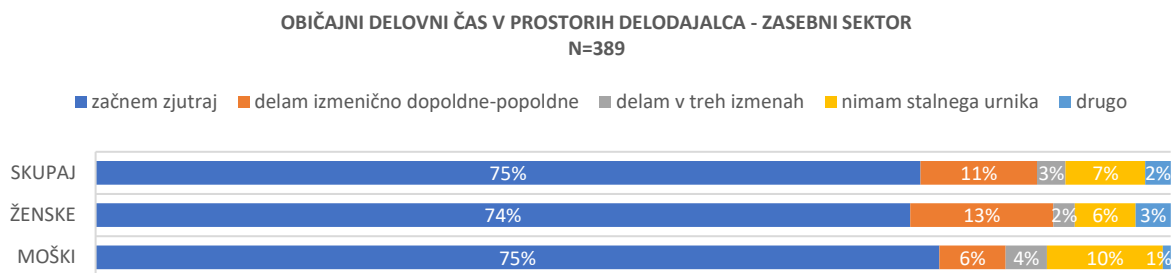


e) Običajni delovni čas v prostorih delodajalca

Večina anketiranih iz **javnega sektorja** (89 %) v prostorih delodajalca običajno dela v dopoldanskem turnusu (začne zjutraj), nekaj je takšnih, ki delajo izmenično dopoldne in popoldne (4 %) ali v treh izmenah (4 %) oziroma nimajo stalnega urnika (2 %).



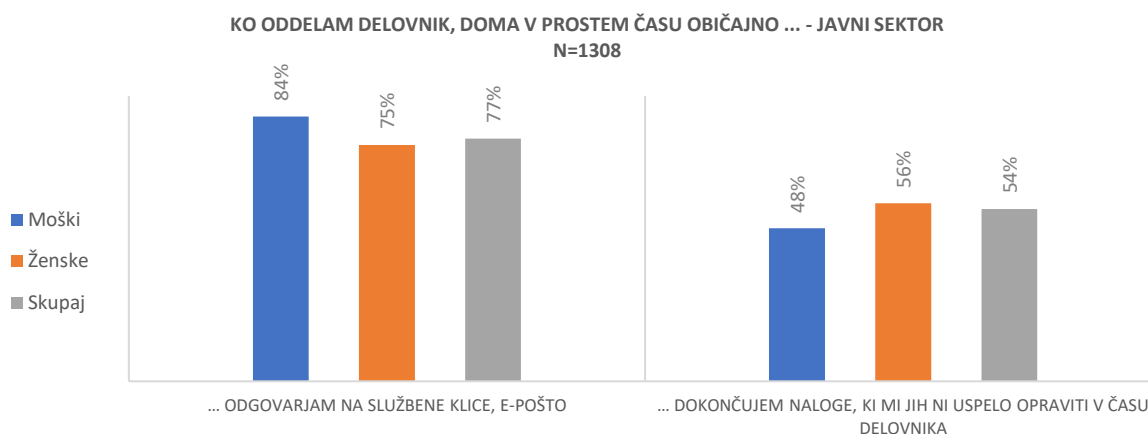
Tudi pri sodelujočih iz **zasebnega sektorja** jih večina z delom običajno prične zjutraj (75 %), sledijo tisti, ki običajno delajo izmenično dopoldne in popoldne (11 %) ali pa nimajo stalnega urnika (7 %) oziroma delajo v treh izmenah (3 %).



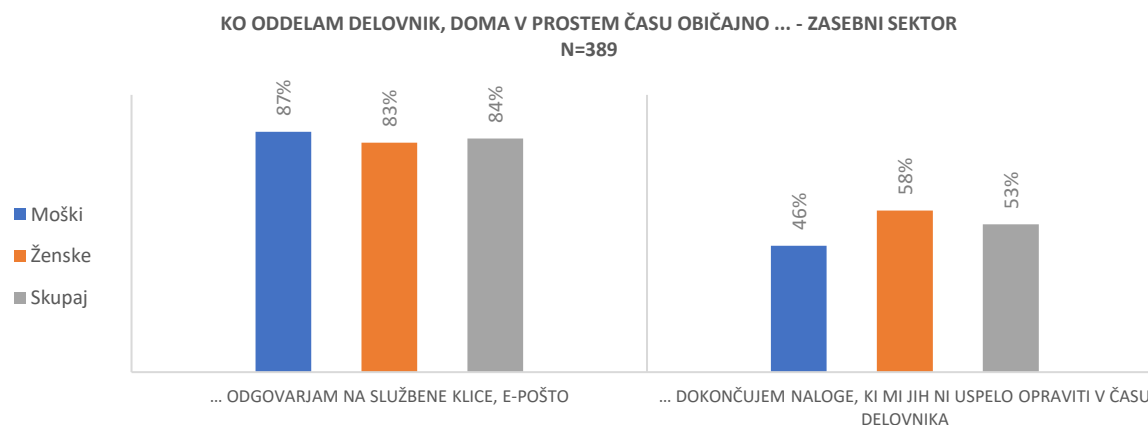
3 Zabrisana meja med zasebnim in službenim življenjem

Pravica do odklopa in digitalna nedosegljivost sta pomembni sestavini varnih in zdravju prijaznih delovnih pogojev. Čeprav delo na domu na eni strani ponuja več možnosti za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, pa se lahko meja med obema kaj hitro zabriše. Večina anketiranih tako iz zasebnega kot javnega sektorja po tem, ko že oddelajo delovnik, doma v prostem času, odgovarja na službene klice ali e-pošto oziroma dokončuje naloge, ki jim jih ni uspelo opraviti med delovnim časom.

Med anketiranimi iz **javnega sektorja** je odgovarjanje na službene klice in e-pošto prisotno pri dobrih treh četrtinah sodelujočih (77 %), malo pogosteje pri moških kakor pri ženskah. Dokončevanje nalog, ki jim jih ni uspelo opraviti v času delovnika, je prisotno pri dobri polovici (54 %) sodelujočih, pogosteje pri ženskah kakor pri moških (8 o.t.).



Med anketiranimi iz **zasebnega sektorja** po tem, ko oddelajo delovnik, torej doma v prostem času, običajno odgovarjajo na službene klice in e-pošto dobre štiri petine sodelujočih (84 %), moški malo pogosteje kakor ženske (9 o.t.). Da dokončujejo naloge, ki jim jih ni uspelo opraviti v času delovnika, pravi dobra polovica vprašanih (53 %), višji delež žensk kakor moških.



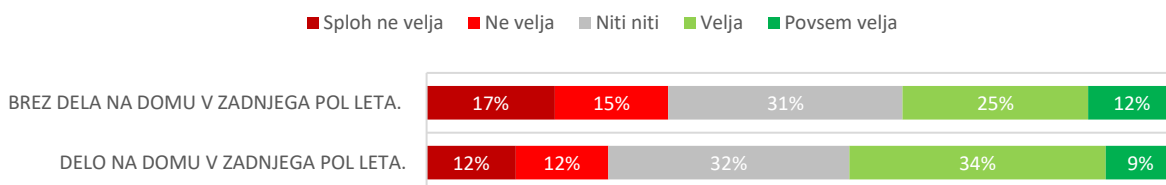
4 Zadovoljstvo

a) Dobro počutje

Pomemben sestavni del zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu je skrb za dobro počutje delavk in delavcev. Da smo cenjeni in da je delodajalcu mar za naše dobro počutje sta pomembna vidika splošnega občutka zadovoljstva z delom (in tudi življenjem na sploh). Tisti, ki zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave niso delali na daljavo, so pogosteje mnenja, da organizacija ne ceni njihovega prispevka in ji ni mar za njihovo dobro počutje, kakor med tisti, ki so delali na daljavo. Kraj opravljanja dela in zadovoljstvo s tem vidikom dela sta statistično povezana – povezava je sicer šibka in v zasebnem sektorju nekoliko močnejša kakor v javnem.

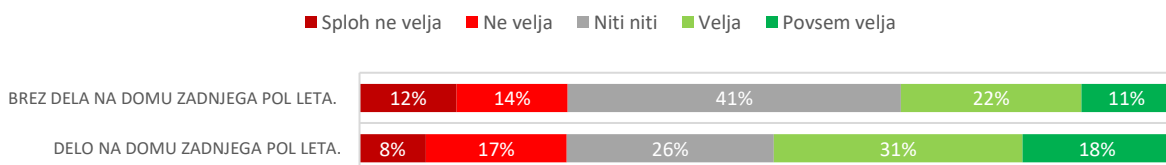
Sodelujoče smo zato vprašali, v kolikšni meri zanje velja, da organizacija ceni njihov prispevek in ji je mar za njihovo dobro počutje. Statistična povezanost med zadovoljstvom in krajem opravljanja dela pri anketiranih iz **javnega sektorja** obstaja, a je šibka. Višji delež tistih, ki pravijo, da za njihovo organizacijo to (sploh) ne velja, je med tistimi, ki v zadnjega pol leta niso delali na domu (32 %), kot med tistimi, ki so (24 %) – posledično je stanje med tistimi, ki pravijo, da to (povsem) velja, obratno – več jih je med tistimi, ki so delali na domu (43 %), kot med tistimi, ki niso (37 %).

ORGANIZACIJA CENI MOJ PRISPEVEK IN JI JE MAR ZA MOJE DOBRO POČUTJE - JAVNI SEKTOR
N = 2318



V **zasebnem sektorju** se z izjavo, da organizacija ceni njihov prispevek in ji je mar za njihovo dobro počutje, strinja bistveno višji delež tistih, ki so zadnjega pol leta delali na daljavo (49 %), kakor tistih, ki niso (33 %). Stopnja nestrinjanja je približno enaka – 26 % med tistimi, ki niso, in 25 % med tistimi, ki so v tem času delali na daljavo. Statistična povezanost med krajem opravljanja dela in zadovoljstvom obstaja, a je šibka.

ORGANIZACIJA CENI MOJ PRISPEVEK IN JI JE MAR ZA MOJE DOBRO POČUTJE. - ZASEBNI SEKTOR
N=313



b) Zadovoljstvo z delom in življenjem

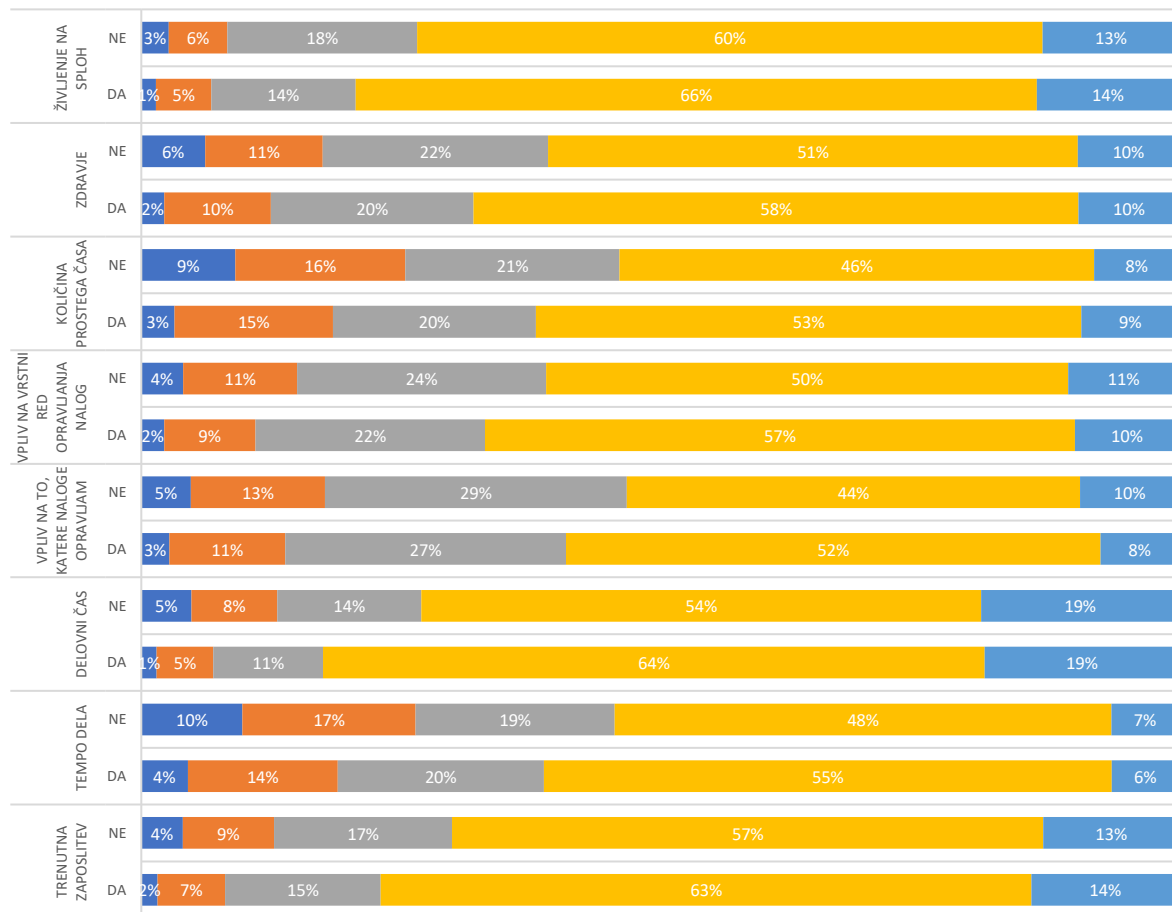
Zadovoljstvo z delovnimi razmerami nedvomno vsaj posredno, če že ne neposredno, vpliva na številne vidike življenja. Visoka stopnja avtonomije pri razporejanju dela in delovnega časa ter možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja nedvomno pozitivno vplivajo na zadovoljstvo z delovnimi razmerami in življenjem na sploh. Vse to so tudi prednosti dela na domu, če meja med poklicnim in zasebnim ni zabrisana. Raziskava je pokazala, da obstaja statistična povezanost, čeprav šibka, med krajem opravljanja dela (na domu ali v prostorih delodajalca) zadnjega pol leta pred anketiranjem in stopnjo zadovoljstva z nekaterimi vidiki življenja, npr. z zdravjem, količino prostega časa, vplivom na vrstni red opravljanja nalog, delovni čas ipd. Zadovoljstvo s količino prostega časa in tempom dela sta statistično povezana s pogostostjo opravljanja dela na domu.

Pri anketiranih iz **javnega sektorja** obstaja statistična povezanost med krajem opravljanja dela v zadnjega pol leta pred anketiranjem in stopnjo zadovoljstva z izbranimi vidiki življenja, a je šibka. Med tistimi, ki v navedenem obdobju niso delali na domu, je največ (zelo) zadovoljnih z življenjem na sploh (73 %) in z delovnim časom (73 %), največ (zelo) nezadovoljnih pa s tempom dela (27 %) in količino prostega časa (25 %). Med tistimi, ki so v tem obdobju kdaj delali na domu, pa je največ (zelo) zadovoljnih z delovnim časom (83 %) in življenjem na sploh (80 %), največ (zelo) nezadovoljnih pa s tempom dela (18 %) in količino prostega časa (18 %).

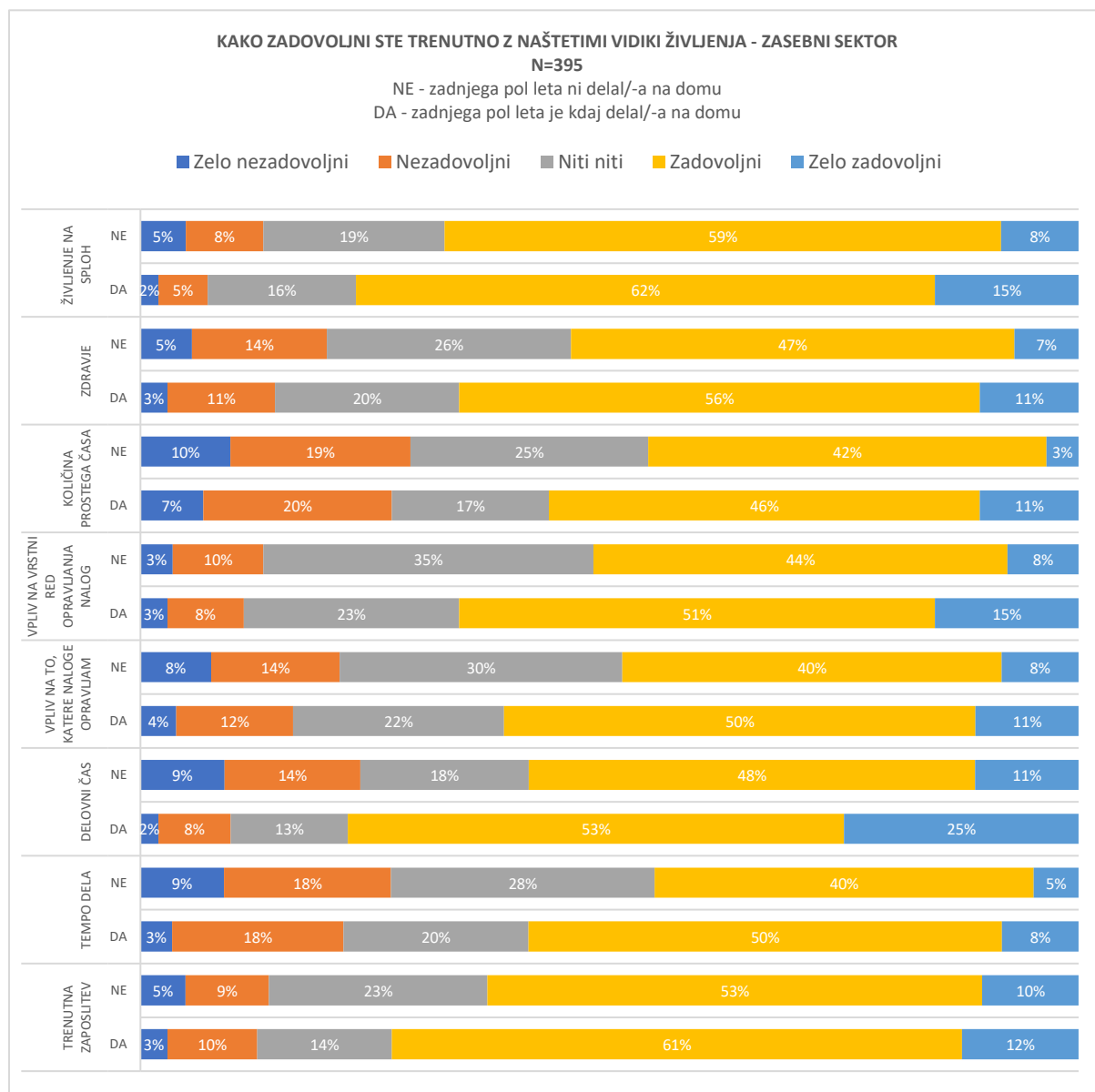
KAKO ZADOVOLJNI STE STRENUTNO Z NAŠTETIMI VIDIKI ŽIVLJENJA - JAVNI SEKTOR
N = 2599-2613

NE - zadnjega pol leta ni delal/-a na domu
 DA - zadnjega pol leta je kdaj delal/-a na domu

■ Zelo nezadovoljni ■ Nezadovoljni ■ Niti niti ■ Zadovoljni ■ Zelo zadovoljni



Med anketiranimi iz **zasebnega sektorja** je med tistimi, ki zadnjega pol leta pred anketiranjem niso delali na domu, največ (zelo) zadovoljnih z življenjem na sploh (73 %), z delovnim časom (73 %) ter trenutno zaposlitvijo (70 %), največ (zelo) nezadovoljnih pa s tempom dela (27 %), količino prostega časa (25 %) in zdravjem (17 %). Med tistimi, ki so delali na domu, je največ (zelo) zadovoljnih z delovnim časom (78 %), življenjem na sploh (77 %) in trenutno zaposlitvijo (73 %), največ (zelo) nezadovoljnih pa s količino prostega časa (27 %), tempom dela (21 %) in vplivom na to, katere naloge opravljajo (16 %). Statistična povezanost med krajem opravljanja dela in zadovoljstvom z izbranimi vidiki življenja obstaja, a je povečini šibka.



c) Količina dela

Čeprav je ocena, kakšna je delovna obremenitev, praviloma povsem subjektivna, je vseeno pomemben element zadovoljstva z delom in dobrega počutja na delovnem mestu. Tistih, ki ocenjujejo, da delajo ravno prav, je tako v zasebnem kot javnem sektorju več med tistimi, ki so zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave delali na daljavo. V obeh sektorjih meni, da dela ravno prav, višji delež moških.

Primerjava samoocene, koliko delajo glede na svoje želje (pri čemer nismo opredeljevali, ali imamo v mislih čas, porabljen za delo, ali količino dela), pokaže, da je pri anketiranih iz **javnega sektorja** delež tistih, ki pravijo, da delajo več kot želijo, višji med tistimi, ki zadnjega pol leta niso delali na daljavo (50 %), kot med tistimi, ki so (38 %). Tistih, ki ocenjujejo, da delajo ravno prav, je več pri tistih, ki so delali na daljavo (59 % v primerjavi s 47 % pri tistih, ki niso delali na daljavo), med njimi je višji delež moških. Da delajo manj, kot si želijo, je v obeh skupinah pritrdilo 3 % anketiranih.

Javni sektor	Delam več, kot si želim.			Delam ravno prav.			Manj kot si želim.		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Delal/a na daljavo zadnjega pol leta.									
Da.	34%	39%	38%	62%	58%	59%	3%	3%	3%
Ne.	46%	51%	50%	49%	47%	47%	5%	3%	3%

V **zasebnem sektorju** je med tistimi, ki zadnjega pol leta pred anketiranjem niso delali na daljavo, višji delež takšnih, ki delajo več, kakor si želijo (48 % v primerjavi s 44 % pri tistih, ki so delali na daljavo), med ženskami je takšnih višji delež kakor moškimi. Tistih, ki ocenjujejo, da delajo ravno prav, je več med tistimi, ki so delali na daljavo (53 % v primerjavi z 48 %) – med moškimi je delež višji. Takšnih, ki ocenjujejo, da delajo manj, kakor si želijo, je manjšina (3 % tistih, ki so, in 4 % tistih, ki niso delali na daljavo), v obeh skupinah je med moškimi delež višji.

Zasebni sektor	Delam več kot si želim.			Delam ravno prav.			Manj kot si želim.		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Delal/a na daljavo zadnjega pol leta.									
Da.	39%	47%	44%	56%	52%	53%	5%	2%	3%
Ne.	45%	50%	48%	47%	49%	48%	8%	2%	4%

d) Menjava delodajalca

Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami je pomemben dejavnik pri sprejemanju odločitve, ali želimo zamenjati delodajalca ali ne. O menjavi razmišlja skoraj vsaka četrta anketirana oseba – prevladujoča vzroka sta nezadovoljstvo s plačilom in vodenjem. Pomembni vzroki za razmišljanje o menjavi delodajalca pa so povezani tudi z možnostmi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, odnosom vodje/delodajalca do dela na domu, možnostjo tovrstnega dela in odnosom delodajalca do varnosti in zdravja pri delu.

Med anketiranimi iz **javnega sektorja** o menjavi delodajalca trenutno razmišljata skoraj vsak četrti

Vzrok, da razmišljate o menjavi delodajalca Javni sektor, N=595	Skupaj
iztek pogodbe o zaposlitvi	5%
slabe možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	18%
odnos vodje/delodajalca do dela na daljavo	16%
želim zaposlitev, kjer je možno delo na daljavo	12%
nezadovoljstvo s plačilom	50%
nezadovoljstvo z delovnim časom	13%
nezadovoljstvo z vodenjem	50%
slab odnos z nadrejeno osebo	21%
slabi odnosi s sodelavkami/sodelavci	15%
slab odnos delodajalca do varnosti in zdravja pri delu	15%
drugo	26%

moški (24 %) in ženska (23 %). Prevladujoča vzroka sta nezadovoljstvo s plačilom (50 %) in vodenjem (50 %). Odnos vodje ali delodajalca do dela na daljavo je vzrok za takšno razmišljanje pri 16 % anketiranih, da si želijo zaposlitev, kjer je možno delo na daljavo, pravi 12 % sodelujočih, ki razmišljajo

o menjavi delodajalca. 18 % jih tako razmišlja, ker imajo pri trenutnem

delodajalcu slabe možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, 15 % pa, ker ima njihov delodajalec slab odnos do varnosti in zdravja pri delu.

Med anketiranimi iz **zasebnega sektorja** o menjavi delodajalca trenutno razmišlja več kakor vsak tretji

moški (37 %) in skoraj vsaka četrta ženska (23 %). Najpogostejši vzrok za to je nezadovoljstvo s plačilom (60 %), sledi nezadovoljstvo z vodenjem (51 %), na tretjem mestu so slabe možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (29 %). Odnos vodje oziroma do delodajalca do dela na daljavo je vzrok za razmišljanje o menjavi delodajalca pri 10 %, želja imeti zaposlitev, kjer je možno delo na daljavo pri 3 %. Slab odnos

Vzrok, da razmišljate o menjavi delodajalca Zasebni sektor, N=100	Skupaj
iztek pogodbe o zaposlitvi	5%
slabe možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	29%
odnos vodje/delodajalca do dela na daljavo	10%
želim zaposlitev, kjer je možno delo na daljavo	3%
nezadovoljstvo s plačilom	60%
nezadovoljstvo z delovnim časom	21%
nezadovoljstvo z vodenjem	51%
slab odnos z nadrejeno osebo	20%
slabi odnosi s sodelavkami/sodelavci	14%
slab odnos delodajalca do varnosti in zdravja pri delu	13%
drugo	28%

delodajalca do varnosti in zdravja pri delu je dejavnik razmisleka o menjavi službe pri 13 % tistih, ki razmišljajo o tem.

5 Delo na domu

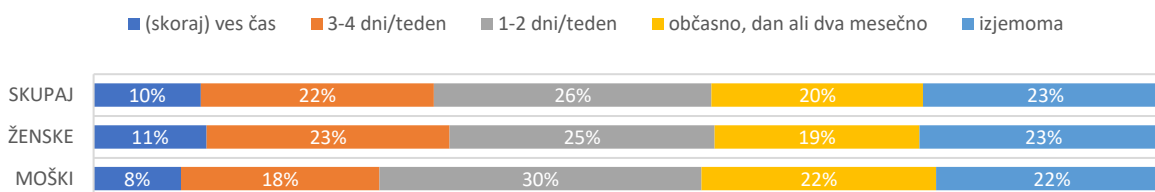
Delo na domu je bil v času pandemije eden izmed bolj učinkovitih ukrepov za zaježitev širjenja okužbe. Seveda takšno delo ni vedno možno, povezano je namreč z vrsto dela, tehnično opremo in ustreznim delovnim prostorom doma. Tako v zasebnem kot javnem sektorju je v pol leta pred anketiranjem na daljavo, torej na domu ali lokaciji, ki ni lokacija delodajalca, delala več kakor polovica sodelujočih, v zasebnem sektorju je višji delež tistih, ki so tako delali ves čas, v javnem prevladujejo tisti, ki so tako delali dan ali dva tedensko.

Javni sektor, N=2915	Moški	Ženske	Skupaj
V zadnjega pol leta delali na daljavo	64%	53%	55%

V **javnem sektorju** je v zadnjega pol leta pred anketiranjem na daljavo delala dobra polovica sodelujočih (55 %), med njimi več moških kot

žensk. Največ jih je tako delalo 1-2 dni na teden (26 %), najmanj pa (skoraj) ves čas (10 %). Ostale kategorije so porazdeljene približno enako: 3-4 dni na teden 22 %, občasno - dan ali dva mesečno, 20 % in izjemoma, npr. v času bolezni otrok, šolanja otrok na daljavo, odrejene karantene ipd. pa 23 %.

KAKO POGOSTO STE V ZADNJEGA POL LETA V POVPREČJU DELALI NA DOMU - JAVNI SEKTOR
N=1594

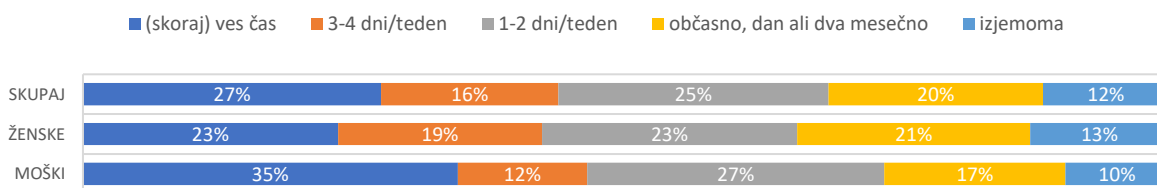


Med sodelujočimi v **zasebnem sektorju** je zadnjega pol leta pred anketiranjem na daljavo delalo 60 % sodelujočih, med njimi malo več

Zasebni sektor, N=390	Moški	Ženske	Skupaj
V zadnjega pol leta delali na daljavo	62%	59%	60%

moških kot žensk. Največ jih je na daljavo delalo (skoraj) ves čas (27 %), med njimi več moških kakor žensk. Sledi skupina tistih, ki so tako delali 1-2 dni tedensko (25 %), moški pogosteje kakor ženske. Dan ali dva mesečno je delala petina sodelujočih (20 %), med njimi več žensk kakor moških. Malo manj (16 %) jih je na daljavo delalo 3-4 dni tedensko – med njimi več žensk – najmanj pa izjemoma, npr. v času bolezni otrok, šolanja otrok na daljavo, odrejene karantene ipd. (12 %).

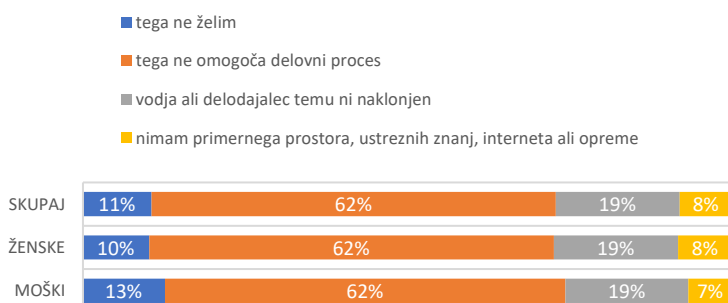
KAKO POGOSTO STE V ZADNJEGA POL LETA V POVPREČJU DELALI NA DALJAVO - ZASEBNI SEKTOR
N = 390



a) Ovire za delo na domu

Čeprav mnogo razlogov, zlasti v času pandemije, priča v prid delu na domu, to iz takšnih ali drugačnih razlogov ni vedno možno ali pa delavka oziroma delavec dela ne želi opravljati na tak način. Medtem, ko je bil pri sodelujočih iz javnega sektorja, ki zadnjega pol leta pred anketiranjem niso delali na daljavo, prevladujoči razlog, da tega ne omogoča delovni proces, je pri anketiranih iz zasebnega sektorja prevladujoči razlog manko primerne prostora, ustreznih znanj, opreme ali interneta.

RAZLOGI, DA ZADNJEGA POL LETA NISTE DELALI NA DALJAVO - JAVNI SEKTOR
N=1244

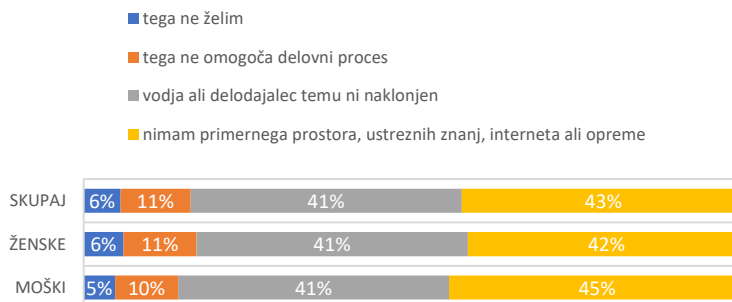


Zanimale so nas ovire oziroma razlogi, zakaj nekdo ni delal na daljavo. Pri tistih anektiranih iz **javnega sektorja**, ki zadnjega pol leta niso delali na daljavo (45 % anketiranih, med moškimi 36 % in med ženskami 47 %), je vzrok najpogosteje delovni proces, ki tega ne omogoča, desetina jih tega ni želela (11 %), malo manj jih nima primerne prostora, ustreznih znanj, interneta ali druge opreme

(8 %), vsaka peta anketirana oseba pa je navedla, da temu ni naklonjen vodja ali delodajalec (19 %).

V **zasebnem sektorju** je prevladujoči razlog, da anketirane osebe zadnjega pol leta niso delale na daljavo, da nimajo primerne prostora, ustreznih znanj, interneta ali opreme (43 %), približno enak delež (41 %) je tistih, ki pravijo, da temu ni naklonjen vodja ali delodajalec, v desetini primerov je vzrok delovni proces (11 %), manjši delež (6 %) pa si tega ne želi.

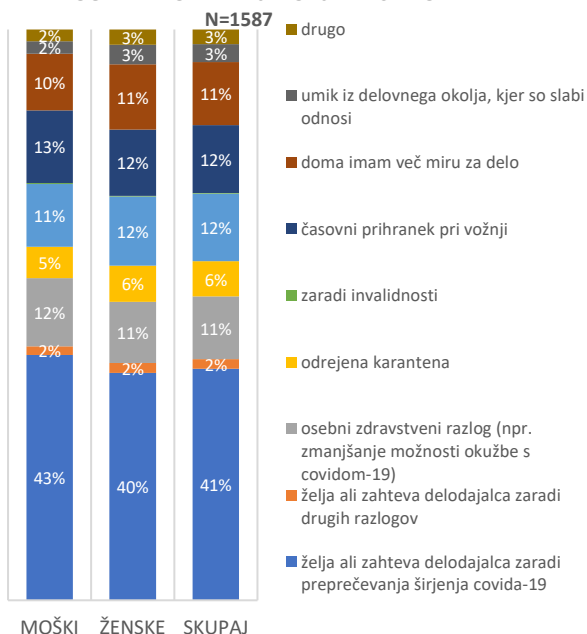
RAZLOGI, DA ZADNJEGA POL LETA NISTE DELALI NA DALJAVO - ZASEBNI SEKTOR
N=150



b) Razlogi za delo na domu

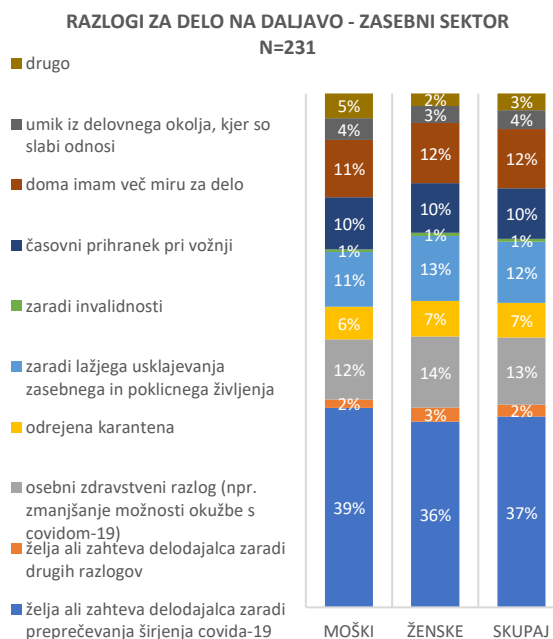
Zdravstveni razlogi (želja ali zahteva delodajalca zaradi preprečevanja širjenja virusa, osebni zdravstveni razlog) so prevladujoči razlogi za opravljanje dela na domu zadnjega pol leta pred anketiranjem, tako pri sodelujočih iz zasebnega kot javnega sektorja. Med pomembnejšimi razlogi sta še lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja in več miru za delo v domačem okolju.

RAZLOGI ZA DELO NA DALJAVO - JAVNI SEKTOR



Med razlogi za delo na daljavo zadnjega pol leta pred anketiranjem med anketiranimi v **javnem sektorju** prevladujejo povezani z zdravjem: želja ali zahteva delodajalca zaradi preprečevanja širjenja okužb s covidom-19 (41 %), osebni zdravstveni razlog, npr. zmanjšanje možnosti okužbe s covidom-19 (11 %) in odrejena karantena (6 %). Med ostalimi razlogi so najpogostejši usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (12 %), časovni prihranek pri vožnji (12 %) in domače okolje, ki omogoča več miru za delo (11 %). Z vidika varnosti in zdravja pri delu je pomemben še umik iz delovnega okolja, kjer so slabi odnosi (3 %).

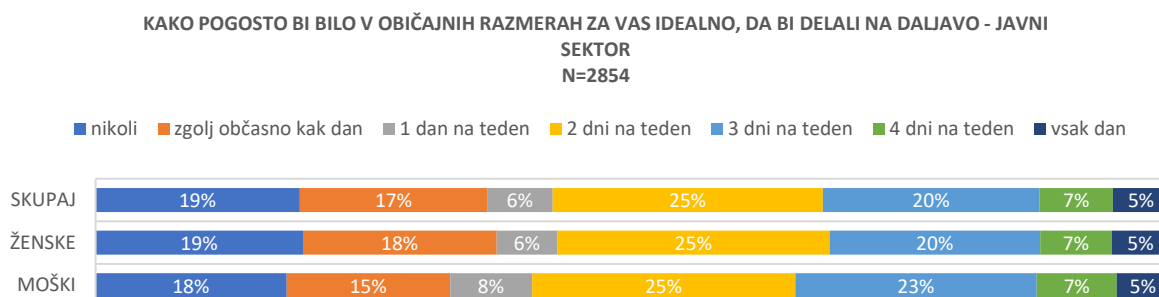
Pri anketiranih iz **zasebnega sektorja** je želja ali zahteva delodajalca, da delavke in delavci delajo na daljavo zaradi preprečevanja širjenja covid-19 prevladujoč razlog za to obliko dela (37 %), sledijo osebni zdravstveni razlog, kot je npr. zmanjševanje možnosti okužbe s tem virusom (13 %), lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (12 %) in več miru za delo doma (12 %), med pogostejšimi je še časovni prihranek pri vožnji (10 %). Umik iz delovnega okolja, kjer so slabi odnosi, je bil sicer izbran relativno redko (4 %), a je pomemben, ker ne pomeni nujno prostovoljne odločitve za delo na domu, kar pa povečuje verjetnost za pojav psihosocialnih tveganj (npr. stres).



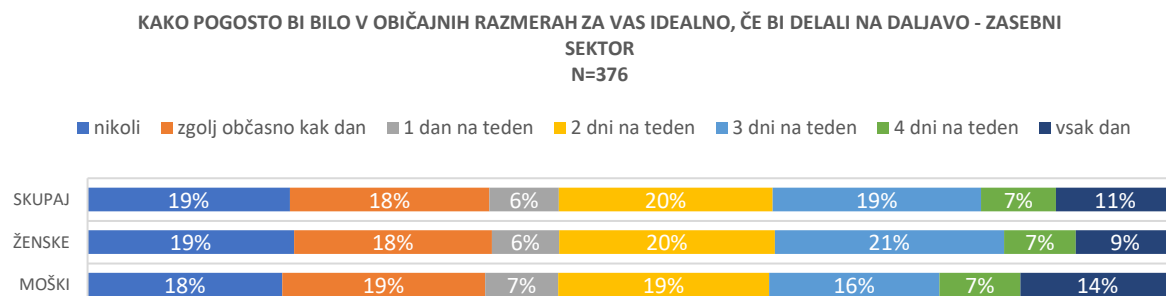
c) Delo na domu v običajnih razmerah

Pandemija je pospešila razmah dela na domu, vendar to ne pomeni, da si tako dejansko želijo delati vsi. Dve od desetih anketiranih oseb v zasebnem in javnem sektorju v običajnih razmerah namreč sploh ne želita delati na daljavo, v zasebnem sektorju pa si po drugi strani ena od desetih želi tako delati vsak dan (v javnem ena od dvajsetih).

Petina anketiranih iz **javnega sektorja** je navedla, da si ne želi delati na domu (19 %), na drugi skrajnosti pa je dvajsetina (5 %) takšnih, ki si želijo tako delati vsak dan. Med ostalimi možnostmi je najpogostejše izbran odgovor dva dni na teden (25 %).



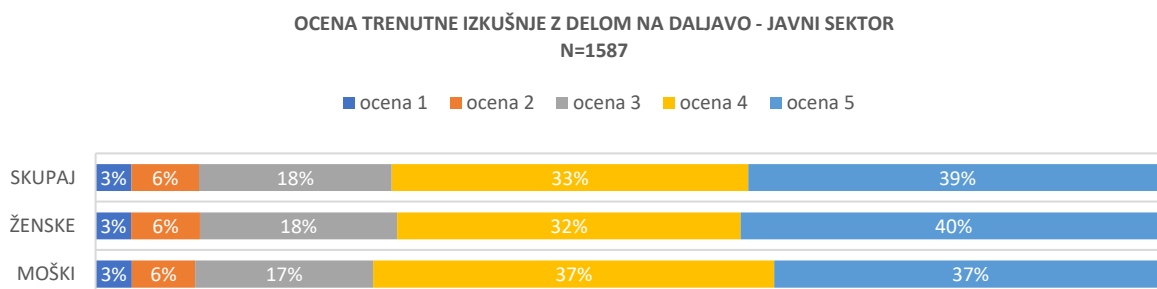
V **zasebnem sektorju** si petina anketiranih (19 %) ne želi delati na daljavo, dobra desetina (11 %) pa bi jih tako delala vsak dan. Deleži tistih, ki si želijo tako delati zgolj občasno kak dan (19 %), dva dni tedensko (20 %) ali tri dni tedensko (19 %), so precej uravnoteženi. Občutno manj je tistih, ki si želijo tako delati štiri dni tedensko (7 %), najmanj pa tistih, ki bi tako delali en dan tedensko (6 %).



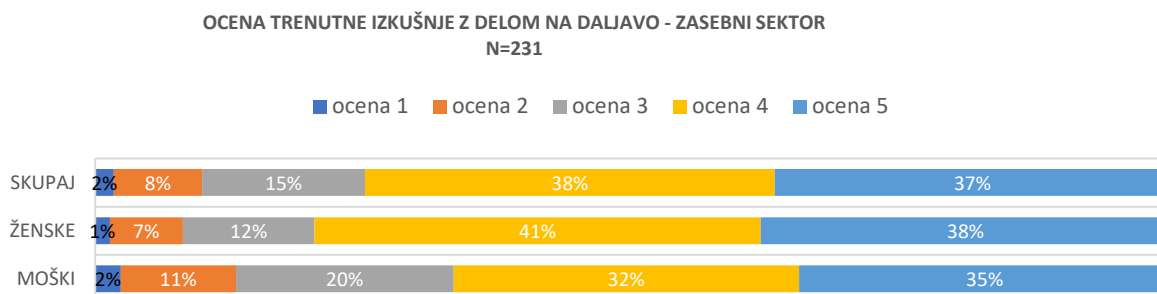
d) Ocena trenutne izkušnje z delom na domu

Izkušnja z delom na domu je v času pandemije nedvomno za večino delavk in delavcev drugačna od izkušnje v običajnih razmerah. Zlasti v prvem valu pandemije (marec 2020) so domače pisarne tako rekoč čez noč nadomestile službene prostore. Zelo verjetno je pri tem marsikdo moral veliko improvizirati, tako v smislu ergonomске ureditve kot delovne opreme, naučiti se je bilo potrebno uporabljati nove aplikacije za organizacijo sestankov, marsikdo si je delovni prostor delil z družino ipd. Po skoraj dveh letih se je stanje precej normaliziralo in trenutna izkušnja z delom na daljavo si je pri anketiranih, tako iz zasebnega kot javnega sektorja, prislužila povprečno oceno 4 (od 5 možnih).

Trenutna izkušnja z delom na daljavo si je med anketiranimi iz **javnega sektorja** prislužila povprečno oceno 3,98 ($\sigma=1,06$). Slaba desetina anketiranih je trenutni izkušnji z delom na daljavo podelila oceno 1 in 2 (9 %), 72 % pa skupaj oceni 4 in 5.



Anketirane osebe iz **zasebnega sektorja** so trenutni izkušnji z delom na daljavo podelile povprečno oceno 4,00 ($\sigma=1,00$). Desetina (10 %) je izbrala oceni 1 in 2, tri četrtine (75 %) pa oceni 4 in 5. Med temi je več žensk kakor moških.



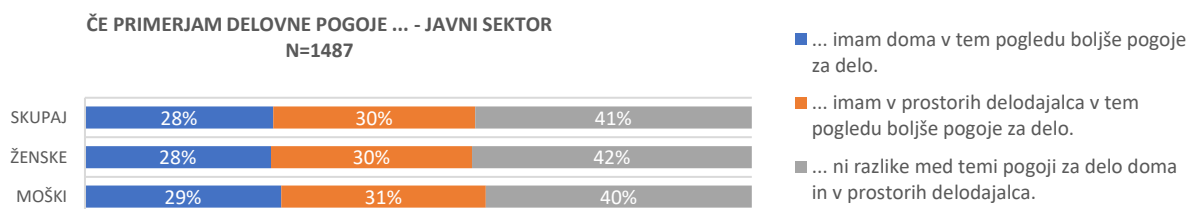
6 Delo na domu z vidika varnosti in zdravja pri delu

Načeloma bi se delo na domu v primerjavi z delom v prostorih delodajalca moralo razlikovati zgolj v kraju opravljanja dela. A raziskava kaže, da je razlik vendarle več, približno tretjina anketiranih iz zasebnega in javnega sektorja ima v prostorih delodajalca na eni strani boljše ergonomске in fizikalne pogoje za delo, po drugi strani pa večina anketiranih pravi, da ima doma več miru za delo in posledično naredi več.

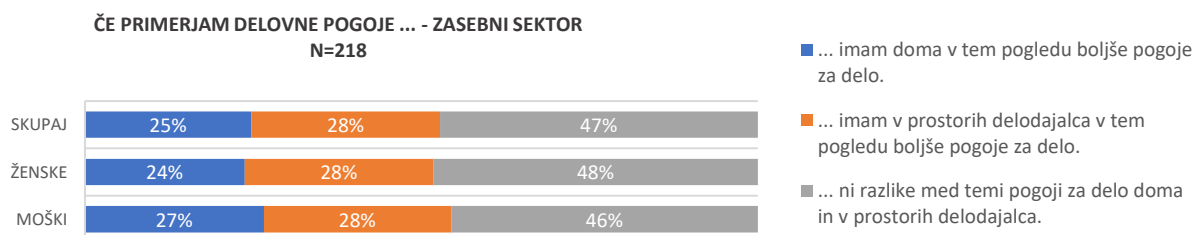
a) Pogoji v prostorih delodajalca in doma

Varne in zdravju neškodljive ergonomске in fizikalne pogoje za delo smo za potrebe raziskave opredelili kot pogoje, ko imamo glede na svojo telesno zgradbo ustrezno mizo in stol, ni motečega hrupa, nam ustrezajo osvetlitev, temperatura prostora in zračna vlažnost, ko prostor lahko zračimo, ko sta miška in tipkovnica ločeni od zaslona, ta pa je nastavljen po višini. V povprečju štiri od desetih oseb ocenjujejo, da na tem področju ni razlik med domačimi in prostori delodajalca.

Dve petini anketiranih iz **javnega sektorja** sta ocenili, da med zgoraj opredeljenimi ergonomskimi in fizikalnimi pogoji za delo na domu in v prostorih delodajalca ni razlike, slaba tretjina jih ima boljše pogoje v prostorih delodajalca, nekaj manj doma.



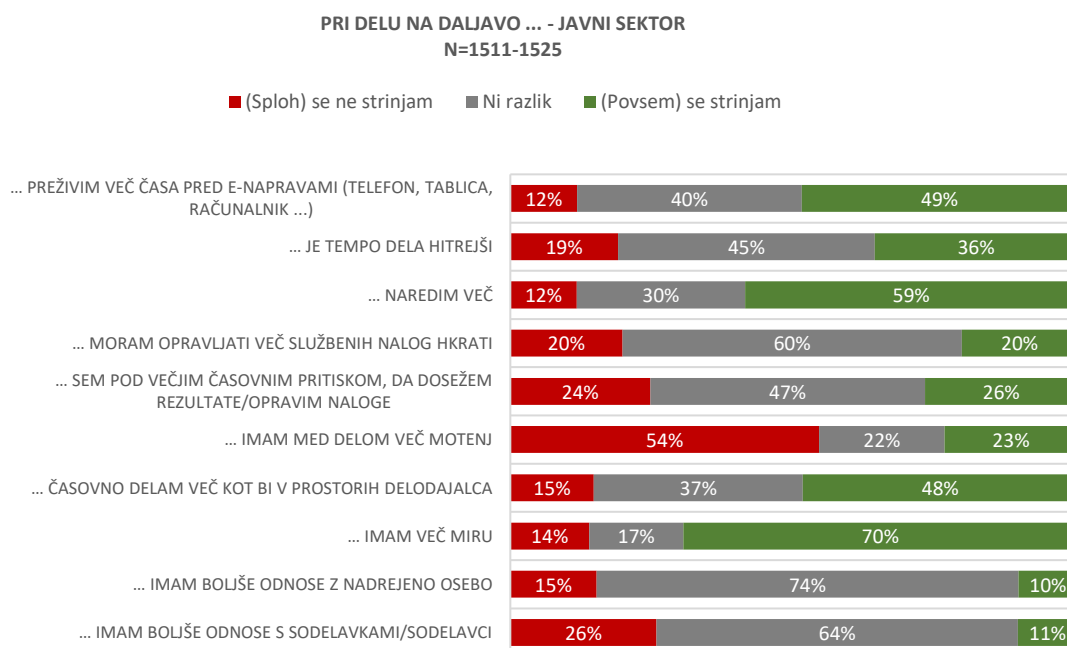
Slaba polovica (47 %) sodelujočih iz **zasebnega sektorja** ocenjuje, da ni razlike med pogoji za delo z vidika varnih in zdravju neškodljivih ergonomskih in fizikalnih pogojev za delo med prostori delodajalca in domačo pisarno. Približno tretjina (30 %) jih ocenjuje, da so ti pogoji v prostorih delodajalca boljši, malo manj (28 %) pa, da so ti pogoji boljši doma.



b) Način dela v prostorih delodajalca in pri delu na domu

Mir in večja učinkovitost sta najpogostejše prepoznani prednosti dela na daljavo v primerjavi z delom v prostorih delodajalca. Med najpogostejše izbranimi slabostmi pa sta, da anketirane osebe v domačih pisarnah preživijo več časa za e-napravami in časovno delajo več, kakor bi delale v prostorih delodajalca.

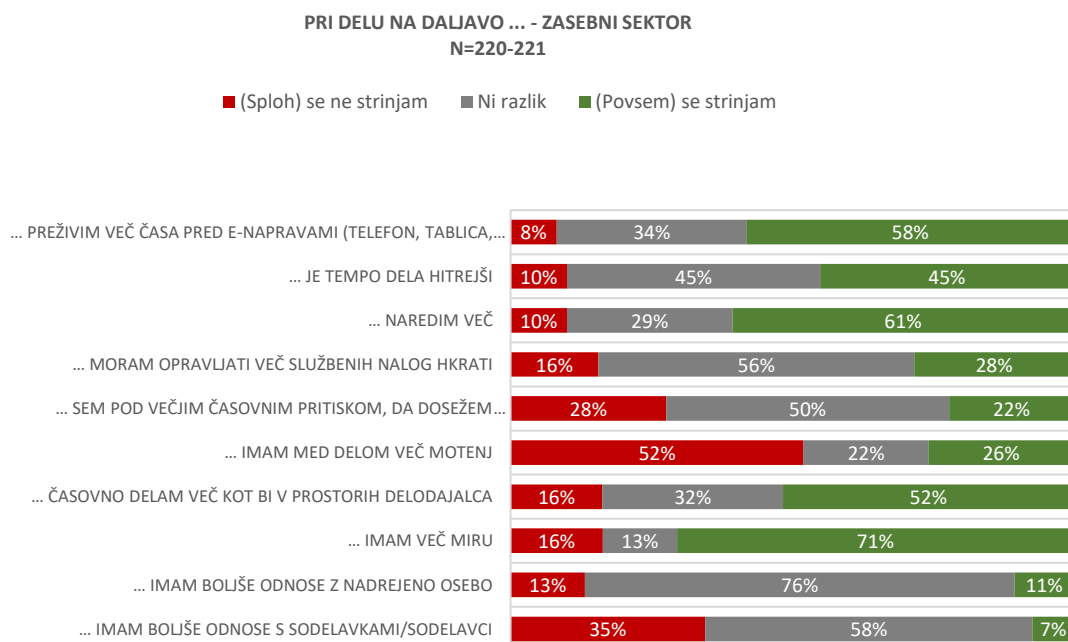
Delo na domu se pri anketiranih^m iz **javnega sektorja** v primerjavi z delom v prostorih delodajalca najmanj razlikuje na področju odnosov – največ jih je odgovorilo, da nimajo niti boljših niti slabših odnosov z nadrejeno osebo (74 %) ali s sodelavkami in sodelavci (64 %), več kakor polovica (60 %) jih razlik ne zaznava še pri trditvi, da morajo opravljati več službenih nalog hkrati. Največ pritrdjevanja anketiranih je pri trditvi, da imajo pri delu na domu več miru (70 %) in da naredijo več (59 %), skoraj polovica pa se jih še strinja s trditvijo, da pri delu na domu preživijo več časa za e-napravami (49 %) in časovno delajo več, kakor bi v prostorih delodajalca (48 %).



Pri anketiranih iz **zasebnega sektorja** se delo na daljavo od dela v prostorih delodajalca najmanj razlikuje na področju odnosov – tri četrtine (76 %) sodelujočih pravijo, da pri odnosu z nadrejeno osebo ni razlik, slabe tri petine (58 %), da jih ni pri odnosu s sodelavkami in sodelavci. Približno polovica jih ne zaznava razlik pri trditvi, da morajo pri delu na daljavo v primerjavi z delom v prostorih delodajalca opravljati več službenih nalog hkrati (56 %) ali da so pod večjim časovnim pritiskom, da dosežejo rezultate oziroma opravijo naloge (50 %). Največ strinjanja je pri trditvah, da imajo v domačih pisarnah

^m Med ženskami in moškimi so razlike majhne ali pa celo statistično neznačilne, zato prikazujemo podatke zgolj za oboje skupaj (velja za zasebni in javni sektor).

več miru (71 %), da naredijo več (61 %) in da preživijo več časa pred e-napravami (telefon, tablica, računalnik ...) (58 %). Največ nestrinjanja pa je pri trditvah, da imajo v domači pisarni več motenj (52 %), da imajo boljše odnose s sodelavkami in sodelavci (35 %) in da so pod večjim časovnim pritiskom, da dosežejo rezultate oziroma opravijo naloge (28 %).



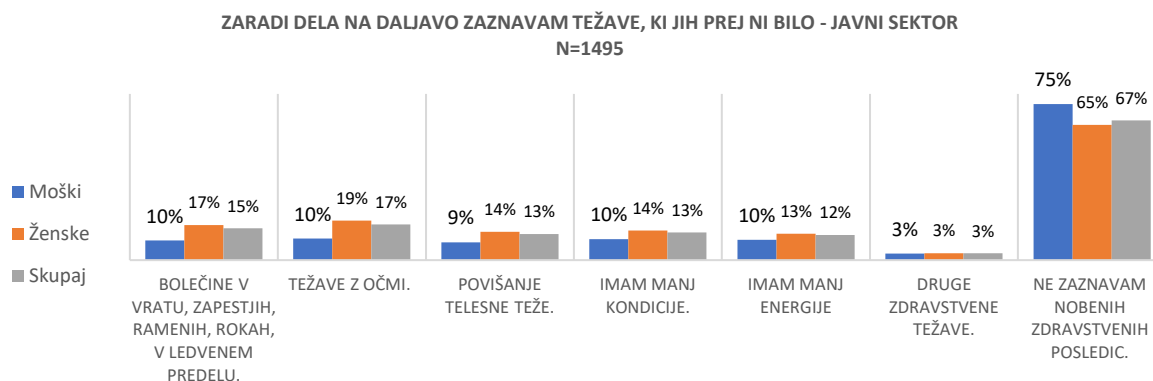
c) Samoopredeljene zdravstvene posledice zaradi dela na daljavo

Neustrezna ergonomska ureditev delovnega mesta, negativni stres, neustrezna oprema (npr. prenosnik brez ločenega ekrana in miške) ipd. lahko ob dolgotrajni uporabi privedejo do številnih obolenj ali bolezenskih znakov. Če je delovno mesto v prostorih delodajalca podvrženo nadzoru, pa je vpogled v domače pisarne precej težji. Poleg tega pa se je zlasti v prvem letu pandemije (2020) temu vidiku domačega delovnega okolja marsikje namenjala manj pozornosti kot bi bilo potrebno. Dve od petih sodelujočih anketiranih oseb navajata, da imata zaradi dela na domu zdravstvene posledice oziroma težave, ki jih prej ni bilo. Pri tistih iz zasebnega sektorja gre najpogosteje za zaznavo, da imajo manj kondicije ali pa zaznavajo bolečine v vratu, zapestjih, ramenih, rokah ali ledvenem predelu, pri anketiranih iz javnega sektorja pa za težave z očmi in prej omenjene bolečine v okončinah.

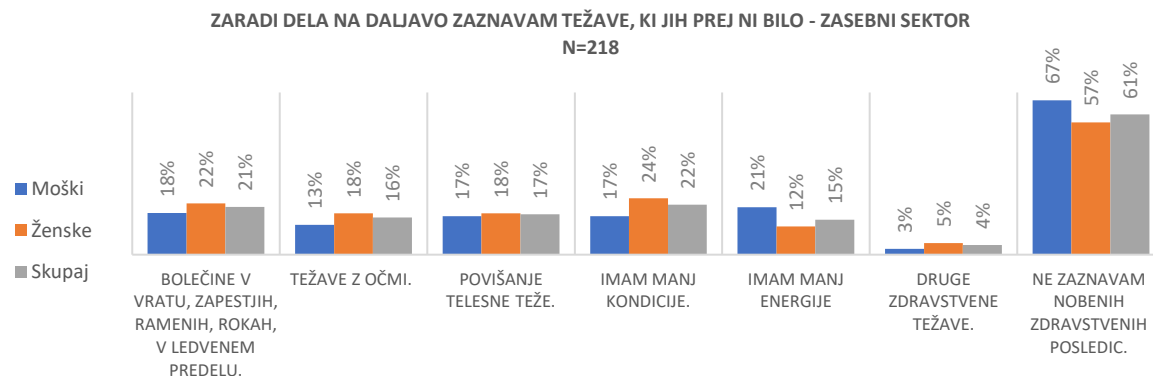
Velika večina anketiranih, ki prihajajo iz **javnega sektorja**, zaradi dela na domu ne zaznava nobenih zdravstvenih posledic (65 % ženske, 75 % moški). Negativne posledice zaznavajo višji deleži žensk kakor moškihⁿ, najpogosteje ženske zaznavajo težave z očmi (19 %) in bolečine v vratu, zapestjih, ramenih,

ⁿ Obstaja statistična povezanost med spolom in vrsto posledic.

rokah, v ledvenem predelu (17 %), pri moških pa jih približno desetina zaznava vse izpostavljene zdravstvene težave.



Tri petine (61 %) anketiranih iz **zasebnega sektorja** zaradi dela na daljavo ne zaznava zdravstvenih posledic. Med tistimi, ki jih, se najpogosteje – pri petini (22 %) pojavlja odgovor, da imajo manj kondicije ali da čutijo bolečine v vratu, zapestjih, ramenih, rokah, ledvenem predelu, ki jih prej ni bilo (21 %). Statistična povezanost med spolom in vrsto posledic obstaja, čeprav je ponekod šibka. Četrtna (24 %) žensk navaja, da imajo manj kondicije, pri moških pa prevladuje odgovor, da imajo manj energije (21 %).

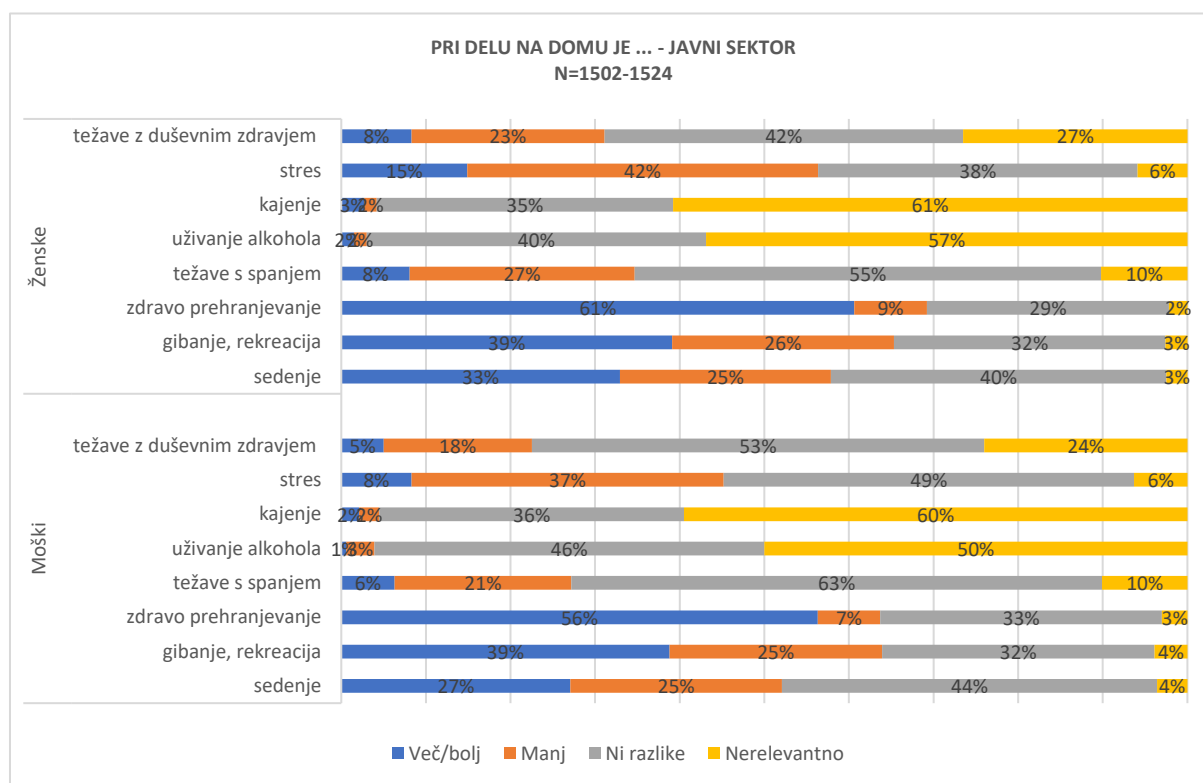


d) Zdrav življenjski slog v prostorih delodajalca in pri delu na domu

Zdrav življenjski slog je morda lažje vzdrževati (ali vzpostaviti), če je življenje rutinirano ter lažje razporejamo službene in zasebne obveznosti, hobije in rekreacijo. Raziskava je pokazala, da delo na domu šestim od desetih anketiranih prinaša več zdravega prehranjevanja, pri štirih povečuje gibanje in rekreacijo, a po drugi strani pri treh od desetih povečuje sedenje.

Zanimalo nas je nekaj razlik med delom na domu in delom v prostorih delodajalca, ki so povezane z (ne)zdravim življenjskim slogom^o.

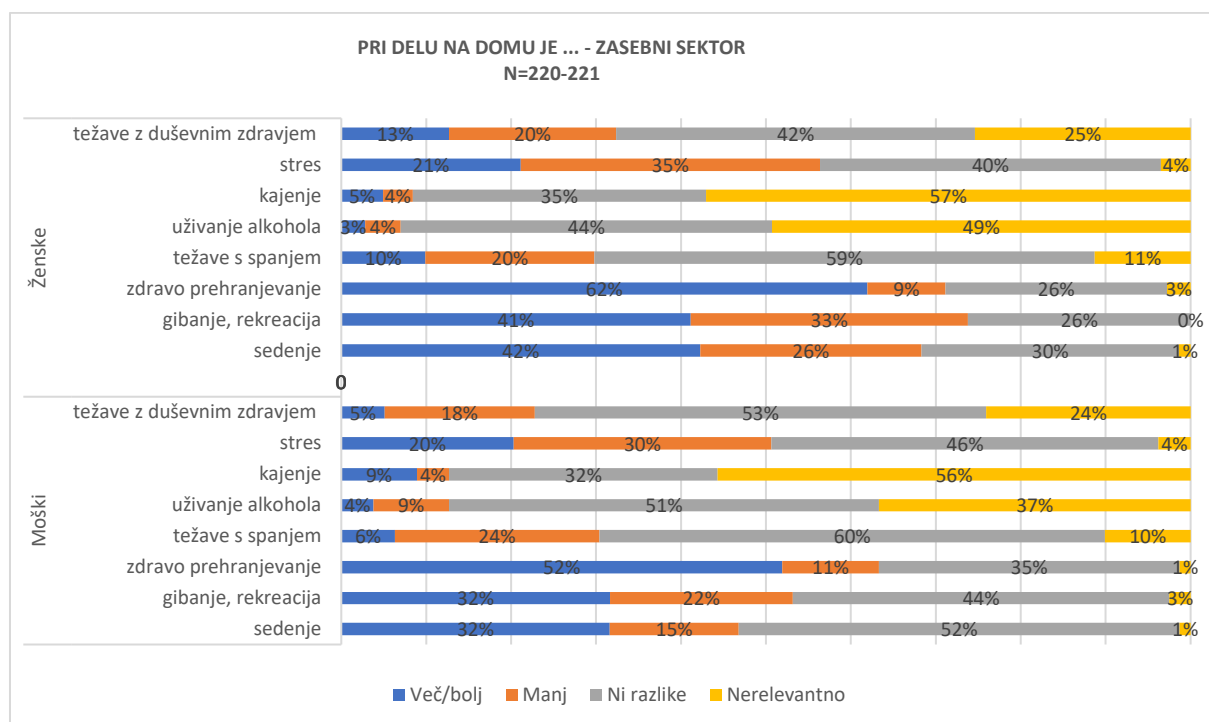
Tako pri ženskah kot pri moških, ki prihajajo iz **javnega sektorja**, je največji pozitiven učinek dela na domu zaznan pri kategorijah zdravo prehranjevanje (56 % moški, 61 % ženske), gibanje in rekreacija (39 % pri obojih) in manj stresa (37 % moški, 42 % ženske) ter manj težav s spanjem (21 % moški, 27 % ženske). Sedenje je pri ženskah in pri moških kategorija, kjer sta najbolj izenačena deleža tistih, ki doma sedijo manj (25 %), in tistih, ki doma sedijo več (27 % moški, 33 % ženske).



Zdravo prehranjevanje je pri anketiranih iz **zasebnega sektorja** tista kategorija, ki so jo anketiranje osebe najpogosteje določile kot dejavnik, ki ga je pri delu na daljavo več – pri moških se pojavlja še

^o Razlike med ženskami in moškimi so pri vseh kategorijah statistično značilne, zato prikazujemo podatke ločeno za oba spola.

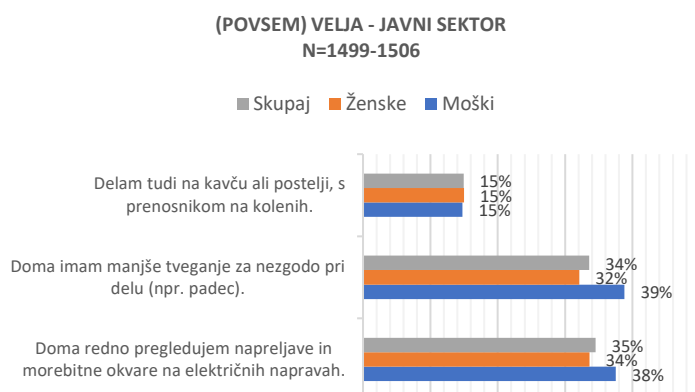
nekoliko pogosteje (62 %) kot pri ženskah (52 %). Več je tudi gibanja in rekreacije (moški 41, ženske 32 %), na drugi strani pa je več tudi slabih vidikov, npr. sedenja (moški 42 %, ženske 32 %) in stresa (moški 21, ženske 20 %). Težave s spanjem so kategorija, pri kateri anketirane osebe najpogosteje navajajo, da ni razlik, če primerjajo oba kraja opravljanja dela (60 % ženske, 59 % moški). Pri ženskah sledi kategorija težave z duševnim zdravjem (53 %), pri moških pa uživanje alkohola (44 %).



e) Ureditev delovnega mesta na domu

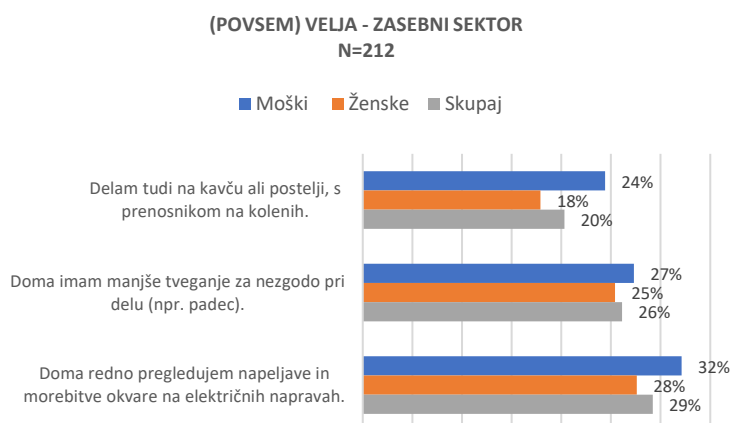
Večina dela na daljavo se opravi s pomočjo računalnika, zato nas je zanimalo nekaj vidikov varnega in zdravnega prijaznega opravljanja dela, povezanih z ureditvijo delovnega mesta na domu. Ergonomska ureditev delovnih mest ni zadovoljiva, saj vsaka druga anketirana oseba ne sedi na stolu z ledveno oporo, ki bi bila nastavljiva po višini in naklonu, vsaka tretja nima višinsko nastavljivega stola, mize so pri vsaki peti (zasebni sektor) do deseti (javni sektor) anketirani osebi neustrezne glede na njeno višino ali pa premajhne, da bi bila med tipkanjem na njih cela roka od komolca do zapestja (vsaka peta oseba), vsaka peta (zasebni) in vsaka sedma oseba (javni sektor) pa med delom s prenosnikom sedi tudi na kavču ali postelji. Pogosto so neustrezni tudi računalniki – polovica jih dela na takšnem, pri katerem tipkovnica ni ločena od zaslona, v povprečju pa vsaka peta oseba uporablja miško, ki ni ločena od računalnika, ima neustrezno razdaljo oči od zaslona, zaslon ni v pravi višini, so na njem moteči odsevi ali bleščanje ali pa svetloba na zaslon ne pada iz prave smeri. Vsaka druga do tretja anketirana oseba skrbi za počitek oči in telesno dejavnost med delom z računalnikom.

Da je opravljanje dela lahko varno in zdravju neškodljivo, je pomembna tudi urejenost fizičnega okolja. Tretjina anketiranih (35 %) iz **javnega sektorja** doma redno pregleduje napeljave in morebitne okvare



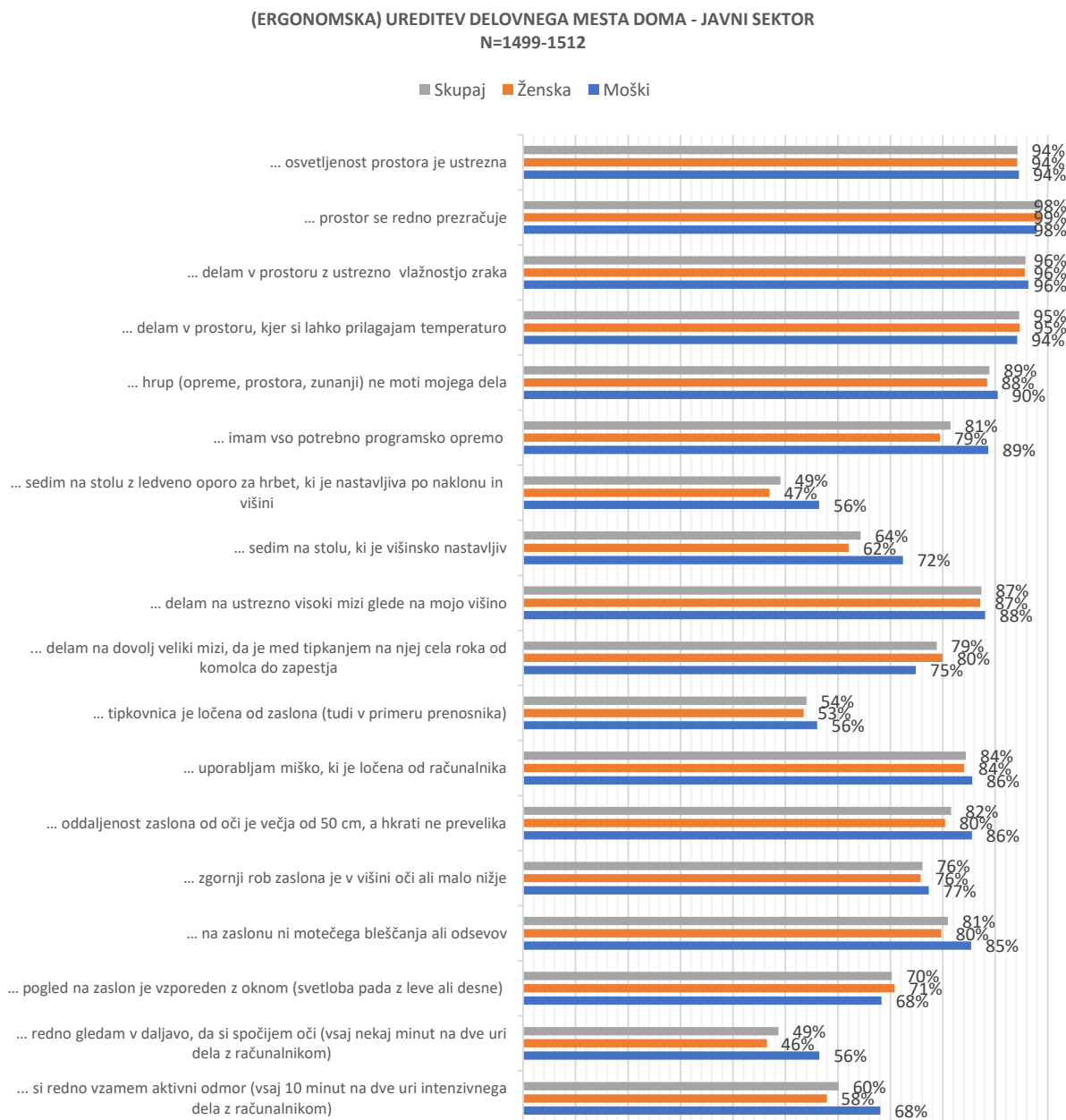
na električnih napravah in jih ima doma manjše tveganje za nezgodo pri delu (npr. padec) (34 %), a po drugi strani vsaka šesta anketirana oseba (15 %) dela v ergonomsko neustreznem položaju – s prenosnikom na kolenih, sedeč na postelji ali kavču.

V **zasebnem sektorju** vsaka peta anketirana oseba (20 %) dela tudi na kavču ali postelji, s prenosnikom na kolenih, moški pogosteje kakor ženske. Četrtna (26 %) ocenjuje, da imajo doma manjše tveganje za nezgodo pri delu (npr. padec), slaba tretjina (29 %) pa jih doma redno pregleduje napeljave in morebitne okvare na električnih napravah.



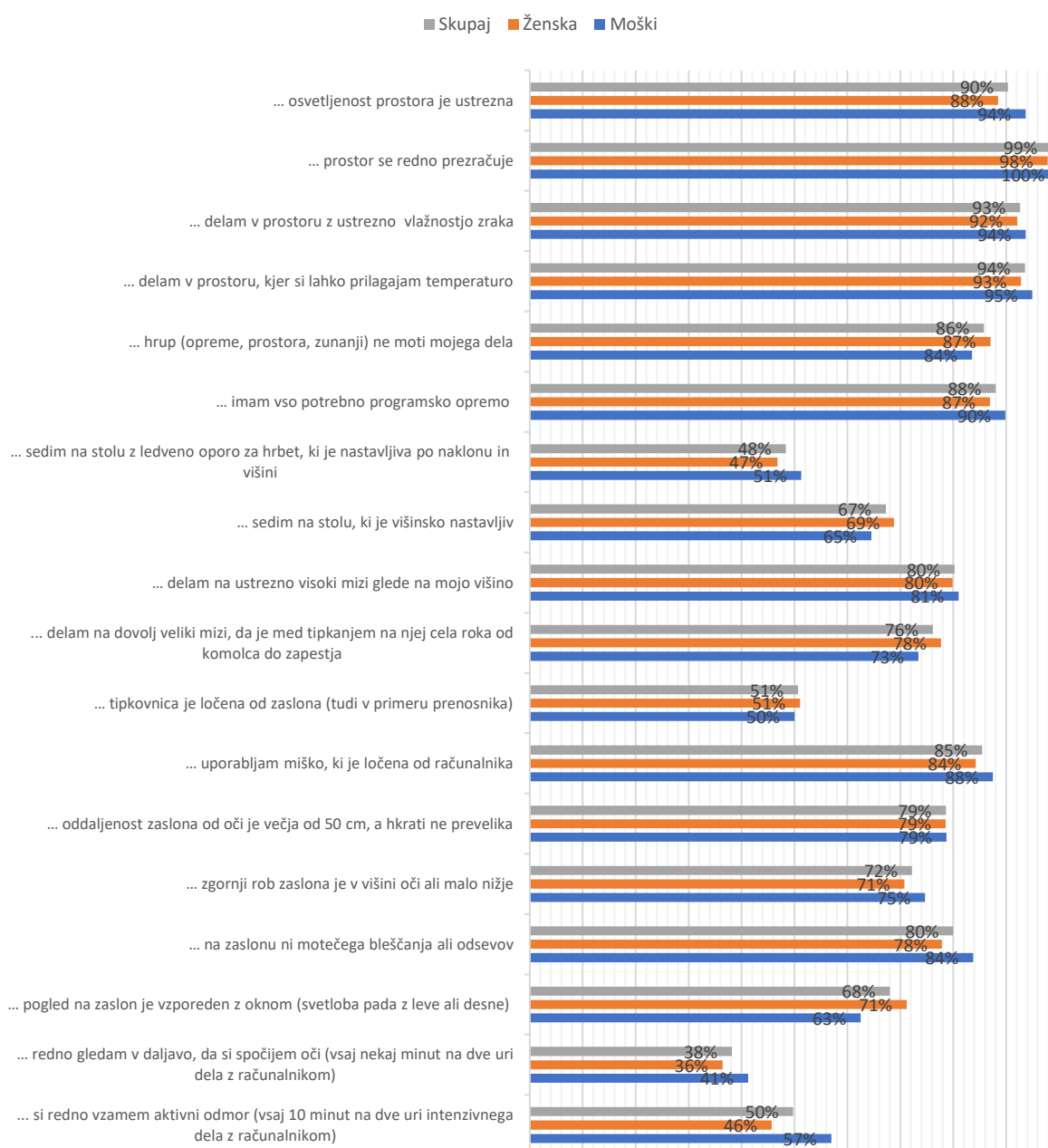
Fizikalne značilnosti domačega delovnega mesta so pri anketiranih iz **javnega sektorja** v veliki večini primerov ustrezne, a kljub temu približno 10 % anketiranih ne dela v prostorih, ki bi bili ustrezno osvetljeni, kjer se prostor redno prezračuje, kjer je ustrezna vlažnost zraka, kjer si lahko prilagajajo temperaturo in kjer hrup (opreme, prostora, zunanji) ne bi motil njihovega dela. Nekoliko več je takšnih, ki za delo nimajo primerne programske opreme – vsaka peta anketirana oseba. Veliko delovnih mest na domu pa ima številne pomanjkljivosti z vidika ustrezne ergonomske ureditve: najbolj neustrezni so stoli – manj kakor polovica anketiranih namreč sedi na stolu z ledveno oporo za hrbet, ki je nastavljiva po naklonu in višini, tretjina jih sedi na stolu, ki ni višinsko nastavljiv, dobra desetina jih nima ustrezno visoke mize glede na njihovo višino, petina jih dela na mizi, ki ni dovolj velika, da bila med tipkanjem na njej cela roka od komolca do zapestja. Pomanjkljivosti so precej pogoste tudi na področju ustrezne uporabe računalnika – slaba polovica anketiranih tipkovnic nima ločenih od zaslona, slaba petina ne uporablja miške, ki je ločena od računalnika, slaba petina med očmi in zaslonom nima

ustrezne razdalje, četrtna jih na zaslon ne gleda v primerni višini, petina jih ima med delom z računalnikom na zaslonu moteče bleščanje in odseve, dobra tretjina pa ima delovna mesta neustrezno urejena glede na to, kje imajo vir svetlobe. Še manj – slaba polovica - je tistih, ki si med delom z računalnikom spočijejo oči z gledanjem v daljavo ali si vzamejo dejavni odmor (štiri od desetih oseb si ga ne).



Pri anketiranih iz **zasebnega sektorja** jih z vidika fizikalnih značilnosti večina dela v ustreznih domačih pisarnah – se pa pri desetini pojavlja odgovor, da osvetljenost prostora ni ustrezna, nekaj manj jih dela v prostoru, kjer ni ustrezne vlažnosti zraka, ali pa v prostoru, v katerem si ne morejo prilagajati temperature, več kakor desetina (14 %) pa dela v prostoru, kjer hrup (opreme, prostora, zunanji) moti njihovo delo. Skoraj vsi sodelujoči (99 %) lahko redno prezračujejo prostor, kjer delajo. Ustrezna programska oprema je težava za dobro desetino (12 %) anketiranih. Več pomanjkljivosti pri urejenosti domačih delovnih mest je na področju ergonomije: več kakor polovica (52 %) sodelujočih pri delu ne sedi na stolu z ledveno oporo za hrbet, ki je nastavljiva po naklonu in višini, tretjina (33 %) nima stola, ki bi bil višinsko nastavljiv, petina (20 %) nima mize, ki bi bila prilagojena njihovi višini, še več (24 %) jih dela na mizi, ki ni dovolj velika, da bi bila med tipkanjem na njej cela roka od zapestja do komolca. Marsikdo tudi nima ustrezne računalniške opreme – polovica (49 %) jih dela na računalniku, pri

(ERGONOMSKA) UREDITEV DELOVNEGA MESTA DOMA - ZASEBNI SEKTOR
N=218

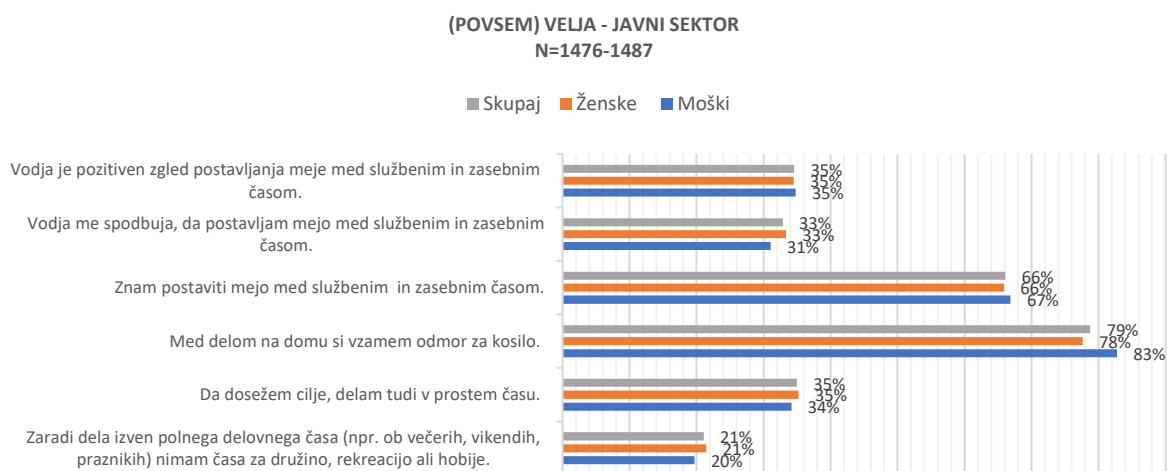


katerem tipkovnica ni ločena od zaslona, kjer miška ni ločena od računalnika (15 %), petina (21 %) je takšnih, pri katerih razdalja med očmi in zaslonom ni ustrezna, še nekaj več (28 %) takšnih. pri katerih zgornji rob zaslona ni v višini oči ali malo nižje, petina (20 %) jih ima med delom na zaslonu moteče bleščanje ali odseve, tretjina (32 %) pa dela v prostoru, kjer svetloba na zaslon ne pada s pravih smeri. Najslabši rezultati so pri vprašanju, ali anketirane osebe redno gledajo v daljavo, da si spočijejo oči – skoraj dve tretjini (62 %) tega ne počneta; polovica anketiranih (50 %) pa si tudi ne vzame časa za aktivni odmor.

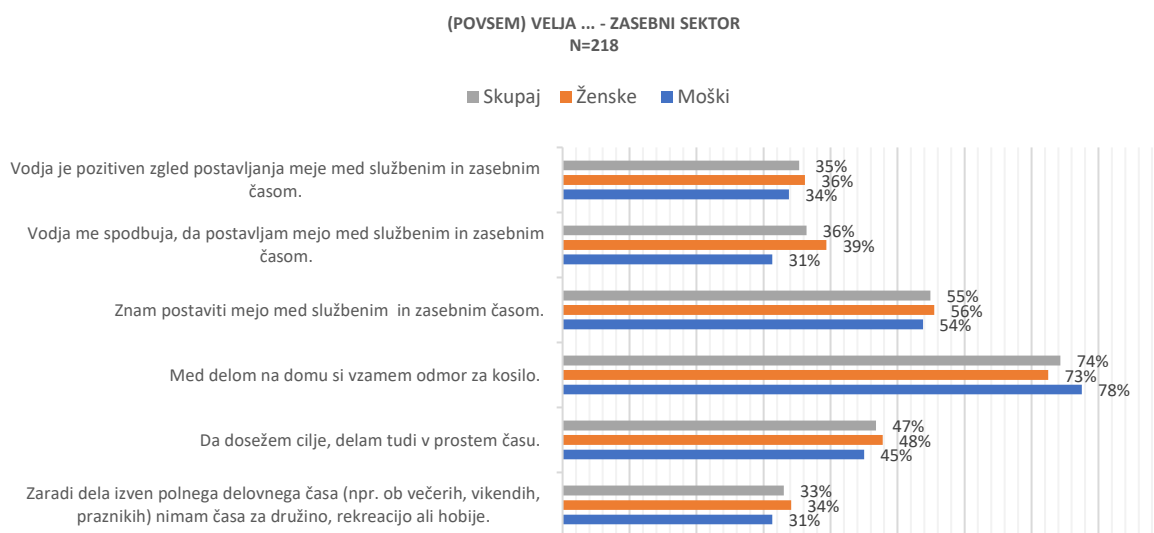
f) Meja med službenim in zasebnim

Eden večjih izzivov pri delu na domu je postavljanje meje med službenim in zasebnim. Anketirane osebe so pri tem srednje uspešne: petina anketiranih iz javnega in tretjina iz zasebnega sektorja navaja, da zaradi dela izven polnega delovnega časa (npr. ob večerih, vikendih, praznikih) nima časa za družino, rekreacijo in hobije, vsaka druga oseba v zasebnem in dve od treh v javnem sektorju pravijo, da znajo postaviti mejo med službenim in zasebnim časom. Pomembno vlogo pri ustvarjanju organizacijske kulture, v kateri bo postavljanje ločnice med obema sferama življenja nekaj povsem običajnega, imajo vodje. Samo po tretjina anketiranih navaja, da je vodja pozitiven zgled pri postavljanju te meje ali da jih k temu spodbuja.

Petina anketiranih (21 %) iz **javnega sektorja** navaja, da jim zaradi dela izven polnega delovnega časa (npr. ob večerih, vikendih, praznikih) zmanjka časa za družino, rekreacijo in hobije, tretjina (35 %) jih dela v prostem času, da doseže cilje. Dve tretjini (66 %) znata postaviti mejo med službenim in zasebnim, a po drugi strani to za vso tretjo anketirano osebo ne velja. Največ anketiranih (79 %) si med delom na domu vzame odmor za kosilo, a vsaka peta anketirana oseba si ga ne. Raziskave⁷³ so že pokazale, da je zgled vodij ključen na številnih področjih – tretjini anketiranih (35 %) daje vodja pozitiven zgled postavljanja meje med službenim in zasebnim časom, tretjino (33 %) vodja k temu spodbuja.



Tretjina (33 %) anketiranih iz **zasebnega sektorja** pravi, da zaradi dela izven polnega delovnega časa (npr. ob večerih, vikendih, praznikih) nima časa za družino, rekreacijo in hobije, slaba polovica (47 %) jih dela tudi v prostem času, da doseže cilje, dobra polovica (55 %) jih ob tem navaja, da zna postaviti mejo med službenim in zasebnim časom. Tri četrtine (74 %) sodelujočih v raziskavi si med delom na domu vzamejo odmor za kosilo. Vodje so pozitiven zgled postavljanja meje med zasebnim in službenim časom v približno tretjini primerov (35 %), približno toliko (36 %) jih k temu tudi spodbuja podrejene.



7 Psihosocialni dejavniki

Ne glede na to, ali delamo v prostorih delodajalca ali na domu, se na delovnih mestih lahko srečujemo s številnimi psihosocialnimi tveganji, ki – ena bolj, druga manj – vplivajo na kakovost naše zaposlitve in tudi življenja na sploh.

Zaznava in jakost doživljanja je sicer vedno odvisna od vsake posameznice in posameznika, a psihosocialna tveganja morajo biti del ocene tveganja za varnost in zdravje pri delu.

Delodajalci so zakonsko obvezani pisno oceniti tveganja, ki so jim delavke in delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, oceno tveganja pa morajo – med drugim – popraviti in dopolniti vsakokrat, ko se spremenijo podatki, na katerih je temeljilo ocenjevanje. Če delavke in delavci delajo od doma, kjer so izpostavljeni raznolikim psihosocialnim tveganjem, jih morajo upoštevati tudi ocene tveganj.

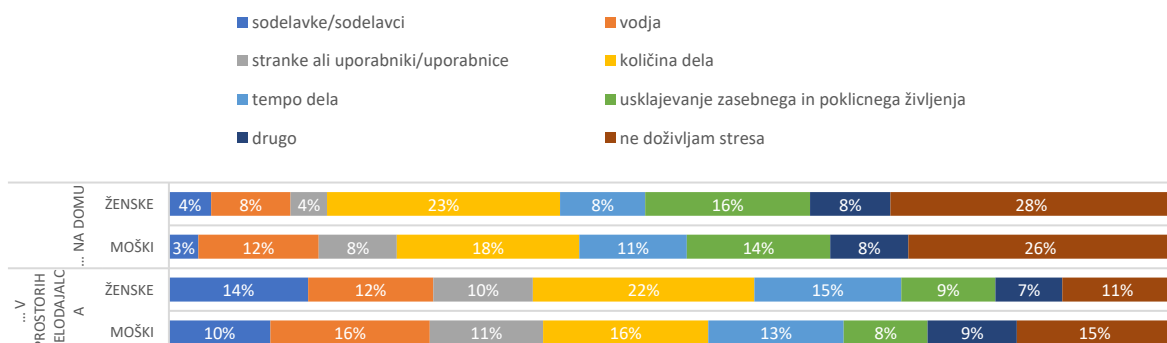
a) Stres

Stres je verjetno najpogostejše psihosocialno tveganje, s katerim se srečujemo na delovnem mestu. Za delo v prostorih delodajalca so anketirane osebe redkeje navajale, da tam ne doživljajo stresa (približno vsaka deseta), kakor pri delu na domu, kjer stresa v povprečju ne doživlja ena od petih oseb. Podobno velja za stres, ki ga doživljajo zaradi sodelavk, sodelavcev ali vodij – pri delu na daljavo je tega stresa manj. Najpogostejši stresor – ne glede na kraj opravljanja dela in ne glede na sektor zaposlitve, je količina dela.

Delo na domu naj bi praviloma lajšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, a izsledki naše raziskave kažejo, da temu ni tako – vzrok gre najverjetneje iskati v neobičajnih razmerah, ko so se sočasno doma šolali še otroci in ko vrtci niso obratovali, otežkočen pa je bil tudi dostop do institucionalnega varstva starejših in bolnih.

Skupaj je dobra četrtina anketiranih (28 %) iz **javnega sektorja** rekla, da pri delu na domu ne doživlja stresa, takšnih je v prostorih delodajalca več kot enkrat manj (12 %). Ne glede na kraj opravljanja dela

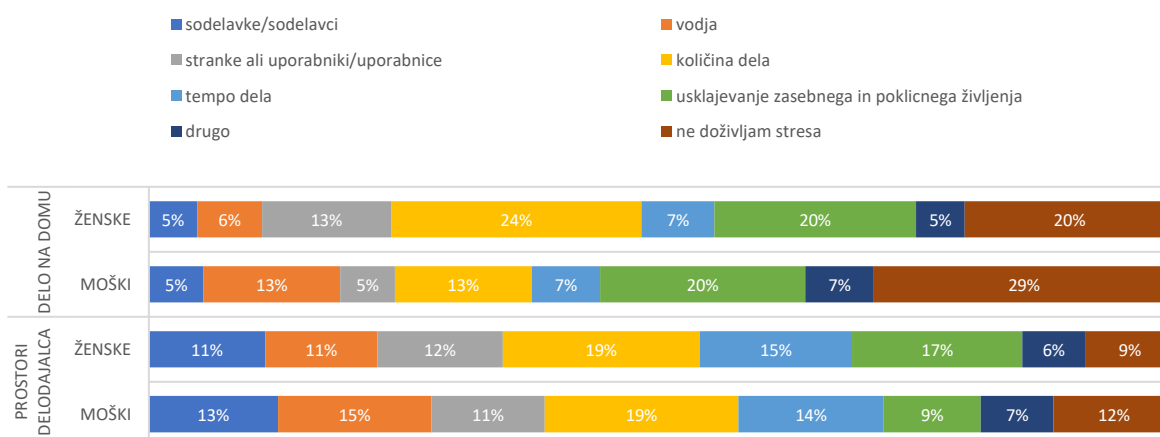
KAJ/KDO JE NAJBOLJ STRESNI DEJAVNIK, KO DELATE ... - JAVNI SEKTOR
N=1380 (DELO NA DOMU) / N= 2610 (PROSTORI DELODAJALCA)



in ne glede na spol, je pri preostalih količina dela najbolj stresni dejavnik njihovega dela (22 % tako pri delu na domu kot pri delu v prostorih delodajalca), najmanj stresni dejavnik so pri delu na domu sodelavke in sodelavci (4 %), pri delu v prostorih delodajalca pa med naštetimi dejavniki usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (9 %), sicer pa je bil najredkeje izbran odgovor 'drugo' (7 %).

V **zasebnem sektorju** je stres v prostorih delodajalca prisoten pogosteje kakor pri delu na daljavo. Moški so skupina, ki ga pri delu na domu doživlja redkeje kakor ženske (razlika 9 o.t.), v prostorih delodajalca pa obratno (razlika 3 o.t.). Pri delu na domu ženske kot najbolj stresni dejavnik najpogosteje navajajo količino dela (24 %) ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (20 %). Slednje je v enakem deležu najpogosteje prisotno tudi pri moških, sledita pa vodja in količina dela (oba po 13 %). V prostorih delodajalca pri ženskah in pri moških količina dela predstavlja najpogosteje izbran dejavnik stresa (pri obojih po 19 %), pri ženskah je na drugem mestu usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (17 %), pri moških pa vodja (15 %).

KAJ/KDO JE NAJBOLJ STRESNI DEJAVNIK, KO DELATE ... - ZASEBNI SEKTOR
N=202 (DELO NA DOMU) / N=356 (PROSTORI DELODAJALCA)



b) Stres, povezan z delom

Prvi korak k izgorelosti je doživljanje kroničnega stresa, ki ga bodisi ne prepoznamo bodisi se nanj ne odzivamo ustrezno. Psihična izmučenost, socialna ali profesionalna izolacija, občutek, da ne bomo zmogli, nezmožnost odklopa od službenih obveznosti itd. so le nekateri pokazatelji, da smo morda na poti k izgorelosti. Četrtna sodelujočih iz javnega – ženske pogosteje kakor moški – in slaba tretjina iz zasebnega sektorja – razlik med spoloma tukaj ni – ocenjuje, da bo kmalu izgorela, če bo šlo tako naprej. Na drugi strani pa imamo tako v zasebnem kot javnem sektorju dve tretjini takšnih, ki delovni dan začenjajo spočiti, tretjina pa jih zvečer o delu razmišlja pozitivno.

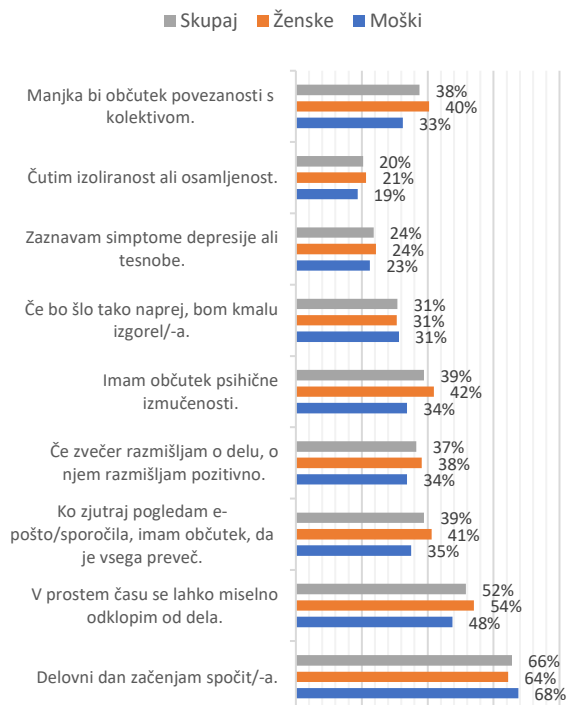
(POVSEM) SE STRINJAM ... - JAVNI SEKTOR
N=1466



Dve tretjini anketiranih (65 %) iz **javnega sektorja** delovni dan začenjata spočiti in se v prostem času lahko miselno odklopita od dela (62 %), tretjina (36 %) jih zvečer o delu razmišlja pozitivno. Na drugi strani pa ima tretjina (32 %) anketiranih občutek, da je vsega preveč, ko zjutraj pogleda e-pošto oziroma sporočila, zaznava psihično izmučenost (33 %), ji manjka občutek povezanosti s kolektivom (33 %), približno petina (17 %) čuti izoliranost in osamljenost, zaznava simptome depresije ali tesnobe (22 %), vsaka četrta anketirana oseba (25 %) pa pravi, da bo izgorela, če bo šlo tako naprej.

Anketirane osebe iz **zasebnega sektorja** najpogosteje navajajo, da delovni dan začenjajo spočite – takšnih sta dve tretjini (66 %). Dobra polovica se jih v prostem času lahko odklopi od dela (52 %), po dve petini jih navajata, da imajo občutek, da je vsega preveč, ko zjutraj pogledajo e-pošto/sporočila (39 %) oziroma imajo občutek psihične izmučenosti (39 %) ali pa jim manjka občutek povezanosti s kolektivom (38 %). Če zvečer razmišljata o delu, o njem razmišljata pozitivno, pravita slabi dve petini (37 %). Tretjina (31 %) navaja, da bo kmalu izgorela, če bo šlo tako naprej, četrtnina (24 %) zaznava simptome tesnobe ali depresije, petina (20 %) pa čuti izoliranost ali osamljenost. Povezanost spola in zaznavanja posledic večinoma ni statistično značilna, kjer pa je, je šibka.

(POVSEM) SE STRINJAM ... - ZASEBNI SEKTOR
N=215

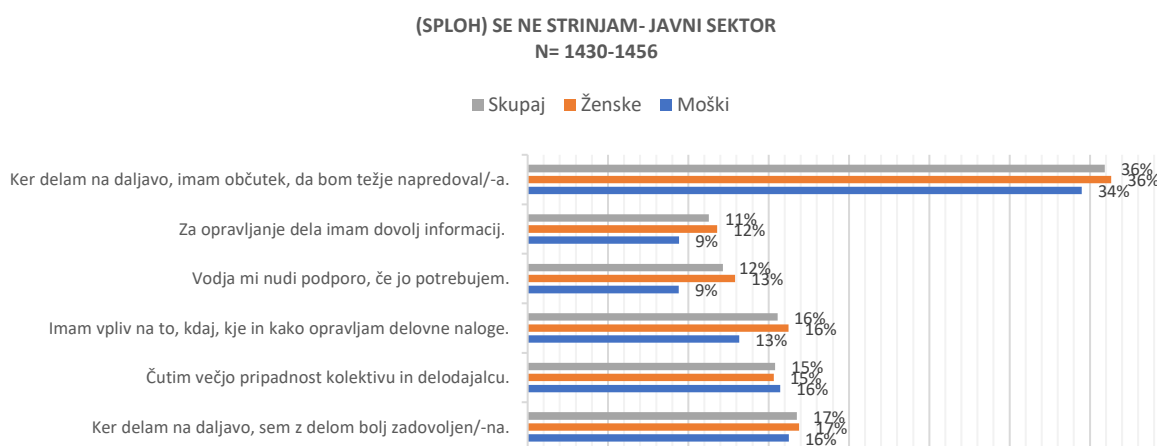


c) Izbrani elementi kakovostnega delovnega okolja pri delu na domu

Zadovoljstvo pri delu, pripadnost, avtonomija, podpora vodstva in kolektiva ipd. so nekatere ključne sestavine kakovostnega delovnega okolja.

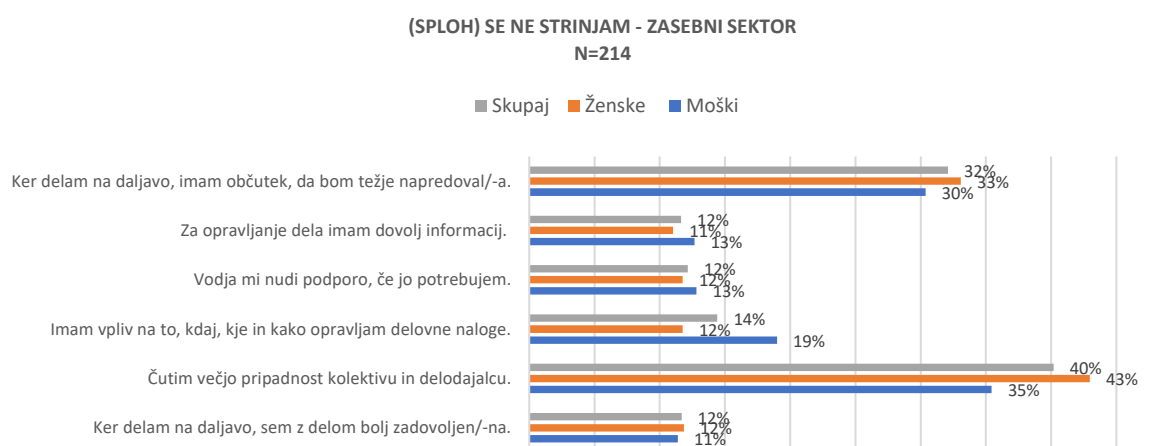
Zaradi dela na domu anketirane osebe zaznavajo številne pozitivne vidike. Med njimi je npr. ta, da so zaradi tega na splošno bolj zadovoljne – takšna je vsaka druga oseba iz javnega in dve od petih iz zasebnega sektorja. Vsaka tretja iz javnega in vsaka deseta iz zasebnega sektorja zaradi dela na daljavo čuti večjo pripadnost kolektivu in delodajalcu. Med negativnimi vidiki pa velja omeniti, da vsaka tretja oseba iz zasebnega in vsaka četrta oseba iz javnega sektorja meni, da bo, ker dela na daljavo, težje napredovala.

Zaradi dela na domu tretjina anketiranih (33 %) iz **javnega sektorja** čuti večjo pripadnost kolektivu in delodajalcu, polovica manj (15 % se s tem ne strinja), dobra polovica (58 %) jih ima vpliv na to, kdaj, kje in kako opravlja delovne naloge, šestina (16 %) tega vpliva nima, za opravljanje dela imajo dovolj informacij tri četrtine vprašanih (74 %), desetina (11 %) ne, dvema tretjinama (69 %) vodja nudi oporo, če jo potrebujejo, desetini (12 %) ne, četrtnina anketiranih ima zaradi dela na domu občutek, da bodo težje napredovali (25 %), tretjina tega občutka nima (36 %). Da so zaradi dela na daljavo z delom na splošno bolj zadovoljne, pa meni polovica anketiranih oseb (49 %), slaba petina se jih ne strinja (17 %). Če jih pogledamo nekoliko поближе, vidimo, da obstaja statistična povezanost med vsemi naštetimi poddimenzijami zadovoljstva in trditvijo 'ker delam na daljavo, sem z delom bolj zadovoljen/-na'^p.



^p Povezanosti so šibke do srednje močne.

Delo na daljavo je – na splošno gledano – med sodelujočimi iz **zasebnega sektorja** v številnih vidikih nekaj, kar prinaša pozitivne učinke. Tako jih dve petini (42 %) ocenjujeta, da sta zaradi dela na daljavo z delom bolj zadovoljni – dobra desetina (12 %) pa se jih s tem (sploh) ne strinja. Vsaka deseta sodelujoča oseba (10 %) zaradi dela na daljavo čuti večjo pripadnost delodajalcu, štirih od desetih ne (40 %). Tri petine (62 %) imajo vpliv na to, kdaj, kje in kako opravljajo naloge, 14 % ne. Dve tretjini (68 %) navajata, da jim vodja nudi podporo, če jo potrebujejo, vsaka deseta (12 %) sodelujoča oseba se s to trditvijo ne strinja. Enako velja za trditev, da ima anketirana oseba za opravljanje dela dovolj informacij (69 % se strinja, 12 % ne). Pri trditvi, da bodo zaradi dela na daljavo težje napredovale, sta deleža tistih, ki se strinjajo (29 %) in tistih, ki se ne (32 %) precej enakovredna. Če jih pogledamo nekoliko pobližje, vidimo, da obstaja statistična povezanost med vsemi naštetimi poddimenzijami zadovoljstva in trditvijo 'ker delam na daljavo, sem z delom bolj zadovoljen/-na'⁹.

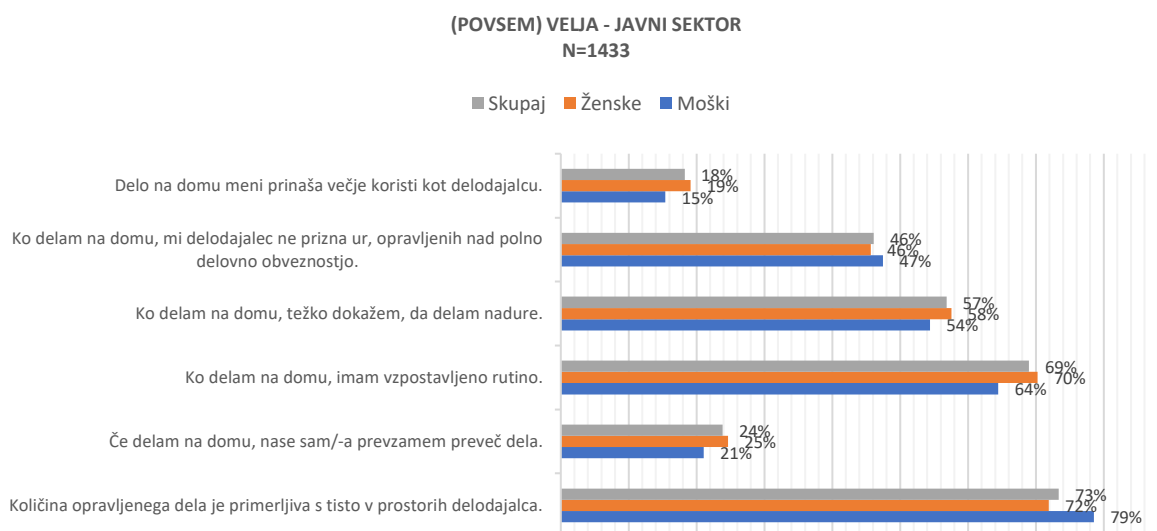


d) Delovna obremenitev

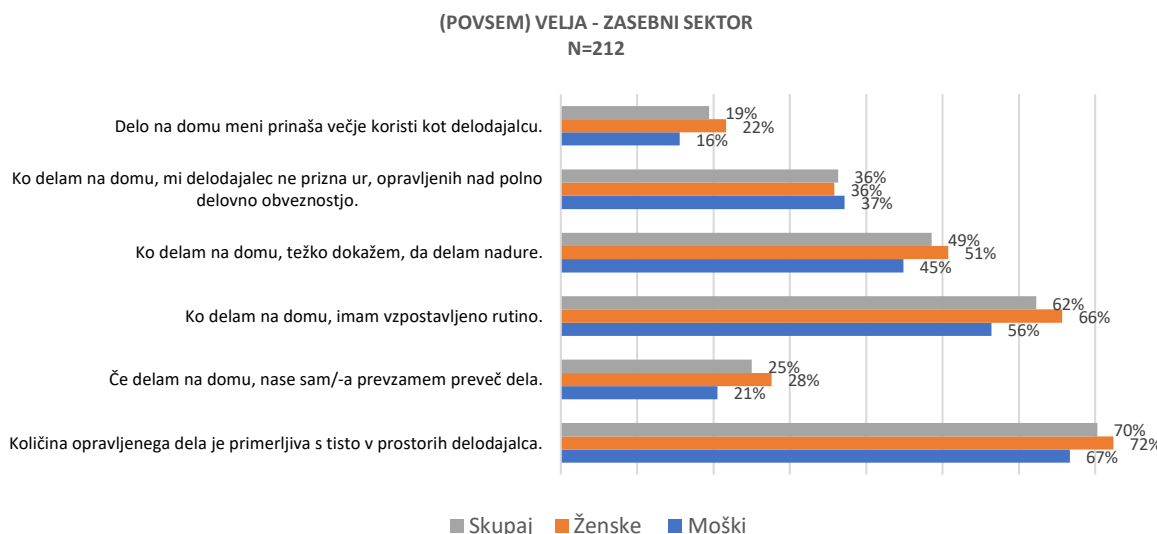
Delo na domu naj bi se od dela v prostorih delodajalca razlikovalo zgolj po kraju dela. Pa vendar je tudi pričujoča raziskava razkrila več (samoidentificiranih) razlik. Polovica sodelujočih iz zasebnega in javnega sektorja pravi, da težko dokaže, da dela nadure, kadar dela na domu, slabi polovici anketiranih pa delodajalec ne prizna ur, opravljenih nad polno delovno obveznostjo. Čeprav sedem od desetih anketiranih pravi, da je količina opravljenega dela primerljiva s tisto v prostorih delodajalca, vsaka četrta oseba meni, da nase sama prevzame preveč dela, kadar dela na domu. Ena od petih oseb je mnenja, da jim delo na domu prinaša več koristi kot delodajalcu – da temu ni tako, meni vsaka tretja anketirana oseba.

⁹ Povezanosti so šibke do srednje močne.

Petina anketiranih (18 %) iz **javnega sektorja** meni, da jim delo na domu prinaša večje koristi kot delodajalcu, tretjina (34 %) se jih s tem ne strinja. Delo na domu bi se od dela v prostorih delodajalca, moralo razlikovati zgolj po kraju – a petina anketiranih (17 %) pravi, da količina doma opravljenega dela ni primerljiva s tisto v prostorih delodajalca, četrtna (24 %) jih meni, da nase sami prevzamejo preveč dela, če delajo na domu, vsaka tretja anketirana oseba (33 %) pa pravi, da temu ni tako. Desetina jih pri delu na domu nima vzpostavljene rutine (11 %), več kakor polovica (57 %) pa jih težko dokaže, da delajo nadure, če delajo na domu, slabi polovici (46 %) delodajalec teh ur ne prizna.



V **zasebnem sektorju** sedem od desetih (70 %) sodelujočih pravi, da je količina opravljenega dela pri delu na domu primerljiva s tisto v prostorih delodajalca, dve od desetih oseb (18 %) se s tem ne strinjata. Vsaka četrta anketirana oseba (25 %, ženske nekoliko pogosteje) zase pravi, da nase prevzame preveč dela, kadar dela na domu – tretjina (33 %) jih pravi, da tega ne počne. Tri petine (62 %) sodelujočih ima pri delu na domu vzpostavljeno rutino, ženske pogosteje kakor moški; 15 % jih pravi, da rutine nima vzpostavljene. Vsaka druga sodelujoča oseba (49 %) pravi, da težko dokaže, da dela nadure, kadar dela na domu, tretjina (31 %) s tem nima težav. Dobra tretjina (36 %) jih navaja, da jim delodajalec, kadar delajo na domu, ne prizna ur, opravljenih nad polno delovno obveznostjo (dve od



petih anketiranih oseb – 44 % – s tem nima težav). Da delo na domu prinaša večje koristi njim kakor delodajalcu, pravi ena od petih sodelujočih oseb (19 %, ženske pogosteje kakor moški), slaba tretjina (29 %) se jih s tem ne strinja.

e) Bolniške odsotnosti

Delo na domu lahko na eni strani pomeni večjo možnost, da se izognemo sezonskim (ali pandemičnim) virusnim obolenjem, da delovni ritem bolj prilagodimo svojemu zdravstvenemu stanju ali pa, po drugi strani, da bolezni jemljemo bolj zlahka in delamo kljub temu, da bi morali počivati. Takšna pričakovanja lahko ima tudi delodajalec.

Polovica anketiranih (47 %) iz **javnega sektorja** pravi, da je zaradi dela na domu manj bolniško odsotnih, dobra tretjina (38 %) navaja, da ni razlike.

Javni sektor	(Sploh) se ne strinjam			(Povsem) se strinjam		
Zaradi dela na domu ...	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
... sem manj na bolniški (zaradi sebe).	17%	15%	15%	37%	50%	47%

Med tistimi, ki so zaradi dela na daljavo manj bolniško odsotni, sta v **javnem sektorju** dve tretjini (67 %) navedli, da je razlog ta, da so bolj zdravi. Na drugi strani pa imamo anketirane osebe, ki delajo bolne zaradi svojega občutka, da je tako treba (29 %, znatno višji delež žensk kakor moških), oziroma delajo

RAZLOG MANJŠE BOLNIŠKE ODSOTNOSTI ZARADI DELA NA DALJAVO - JAVNI SEKTOR
N=669



bolne na zahtevo oziroma zaradi pričakovanja delodajalca (4 %).

Med anketiranimi iz **zasebnega sektorja** dve od petih oseb (44 %) pravita, da sta zaradi dela na domu manj bolniško odsotni, dobra tretjina (36 %) jih pravi, da ni razlike.

Zasebni sektor N=210	(Sploh) se ne strinjam			(Povsem) se strinjam		
Zaradi dela na domu ...	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
... sem manj na bolniški (zaradi sebe).	15%	23%	20%	44%	44%	44%

Med tistimi, ki so navedli, da so zaradi dela na daljavo manj bolniško odsotni, sta dve od petih anketiranih oseb (ženske pogosteje kakor moški) odgovorili, da je vzrok v tem, da so bolj zdravi, pri

vsaki dvajseti anketirani osebi je vzrok to, da delajo bolni na zahtevo ali zaradi pričakovanj delodajalca, preostali – dobra tretjina (36 %) pa pravijo, da delajo bolni zaradi njihovega občutka, da je tako treba; med moškimi je takšnih višji delež kakor med ženskami.

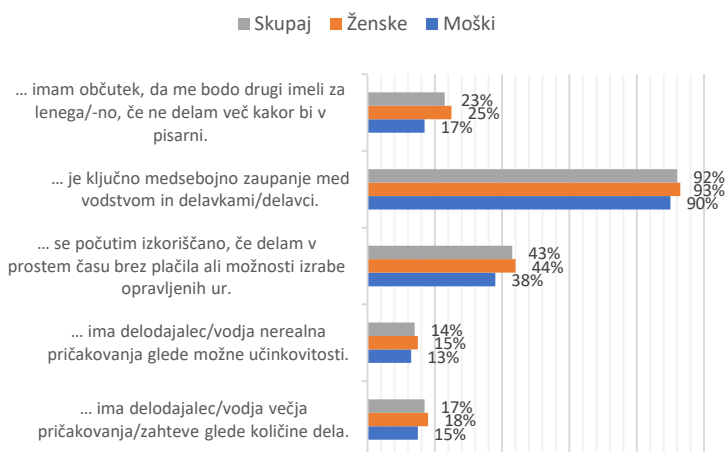
RAZLOG MANJŠE ODSOSTNOSTI ZARADI DELA NA DALJAVO - ZASEBNI SEKTOR
N=91



f) Nekatere s količino in načinom dela povezane neželene posledice dela na domu

Poleg s telesnim in duševnim zdravjem povezanih negativnih posledic dela na domu obstaja še cela vrsta takšnih, ki bi jih lahko umestili v kategorijo organizacije delovnih procesov in dojetanja dela na domu s strani vodij oziroma delodajalcev. Dolgoročno pa vplivajo na zadovoljstvo z delom in duševno zdravje delavk in delavcev. Teorije v zvezi z delom na domu pogosto poudarjajo, da je ključen element zaupanje. To potrjuje tudi naša raziskava – devet od desetih oseb se namreč strinja, da je ključno zaupanje med vodstvom in podrejenimi.

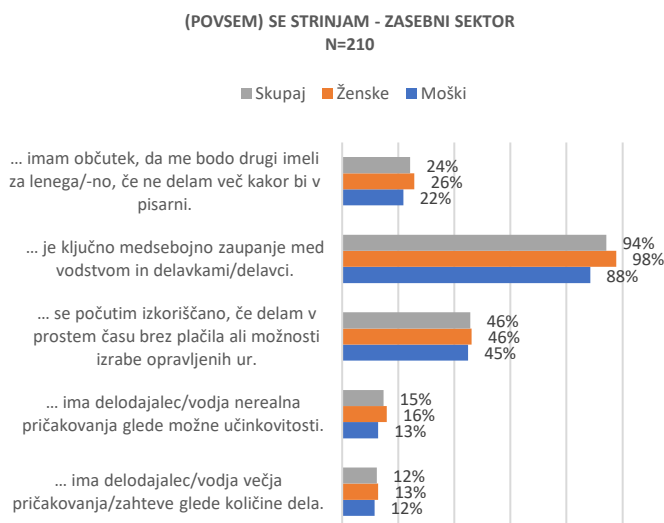
(POVSEM) SE STRINJAM - JAVNI SEKTOR
N=1421



Slaba petina (17 %) sodelujočih iz **javnega sektorja** pravi, da ima delodajalec ali vodja večja pričakovanja ali zahteve glede količine opravljenega dela, dve petini (43 %) jih pravita, da ni razlik. Približno enak delež (41 %) jih pravi, da ni razlik, ko govorimo o tem, ali ima delodajalec ali vodja nerealna pričakovanja glede možne učinkovitosti. Jih pa dobra desetina (14 %) meni, da temu je tako. Dve petini (43 %) pritrjujeta, da se počutita izkoriščano, če pri delu na domu delata v prostem času brez

plačila ali brez možnosti izrabe opravljenih ur, dobra četrtnina (27 %) se ne počuti izkoriščano. Petina (23 %) jih ima občutek, da jih bodo drugi imeli za lene, če doma ne delajo več, kakor bi v pisarni, dve petini (43 %) tega občutka nima. Največji delež strinjanja pa so anketirane osebe izrazile pri trditvi, da je pri delu na domu ključno zaupanje med vodstvom in delavkami/delavci (92 %).

V **zasebnem sektorju** vsaka deseta (12 %) anketirana oseba meni, da ima delodajalec oziroma vodja do tistih, ki delajo na domu, večja pričakovanja ali zahteve glede količine opravljenega dela, slaba polovica (46 %) jih meni, da temu ni tako, enak delež ocenjuje, da ni razlik. Da ima delodajalec oziroma vodja pričakovanja ali zahteve glede možne učinkovitosti pri delu na domu, se strinja 15 % vprašanih, ne strinja dobra polovica (52 %). Slaba polovica pravi, da se počutijo izkoriščano, če delajo v prostem času brez plačila ali možnosti izrabe opravljenih ur, tretjina (33 %) s tem nima težav. Da imajo občutek, da jih bodo drugi imeli za lene, če ne delajo več, kakor bi v pisarni, pravi vsaka četrta anketirana oseba (24 %), slaba polovica (48 %) jih tega občutka nima. Največ strinjanja (94 %) je s trditvijo, da je pri delu na domu ključno medsebojno zaupanje med vodstvom in delavkami ter delavci.



g) Pravica do odklopa

Pri delu na domu utegne biti meja med poklicnim in zasebnim življenjem zabrisana še pogosteje, kakor če delamo zgolj v prostorih delodajalca. Na načelni ravni se skoraj vse anketirane osebe strinjajo, da je po službi potreben čas za odklop od službenih obveznosti. A prenos tega načela v prakso ni tako lahek, saj približno tretjina sodelujočih dela v organizacijah, kjer se pričakuje, da so dosegljivi tudi v zasebnem času, da ne zahtevajo plačila ali izrabe ur, ki jih opravijo doma v prostem času, manj kakor tretjina pa jih dela v organizacijah, v katerih je delodajalec vzpostavil mehanizme za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Dve od petih anketiranih oseb se čutita odgovorni, da službene naloge opravita v zasebnem času.

Slabi dve petini (56 %) anketiranih iz **javnega sektorja** menita, da jim sodobna tehnologija omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, slaba petina (17 %) se s tem ne strinja. Na načelni ravni se skoraj vse (96 %) anketirane osebe strinjajo, da je po službi potreben čas za odklop od službenih obveznosti, vendar pa je praksa njihovih delovnih okolij (in ravnanj) nekoliko drugačna. Tretjina (31 %) jih navaja, da se v njihovi organizaciji pričakuje, da so dosegljivi tudi v zasebnem času, nekaj več (38 %) jih pravi, da delodajalec nima vzpostavljenih mehanizmov za postavljanje meje med službenim in zasebnim časom. Osebna odgovornost, da se anketirane osebe na klice ali e-pošto odzivajo izven delovnega časa, je izražena pri dveh petinah sodelujočih (43 %), enako velja za odgovornost, da naloge dokončajo izven časa plačanih ur (42 %). Slabi dve petini (37 %) anketiranih pa

navajata, da se v njihovi organizaciji pričakuje, da ne zahtevajo plačila ali izrabe ur, ki jih opravijo doma v prostem času.

Javni sektor, N=2610	(Sploh) se ne strinjam.			(Povsem) se strinjam		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Po službi je potreben čas za odklop od službenih obveznosti.	3%	1%	2%	94%	96%	96%
Sodobna tehnologija mi omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.	21%	17%	17%	56%	56%	56%
V moji organizaciji se pričakuje, da smo dosegljivi tudi v zasebnem času.	41%	44%	43%	34%	30%	31%
Čutim se odgovornega/-a, da se odzivam na e-pošto in klice izven časa plačanih ur.	37%	38%	38%	44%	43%	43%
Čutim se odgovornega/-a, da naloge dokončam izven časa plačanih ur.	40%	36%	37%	38%	44%	42%
V moji organizaciji se pričakuje, da ne zahtevamo plačila ali izrabe ur, ki jih opravimo doma v prostem času.	40%	39%	39%	34%	38%	37%
Delodajalec ima vzpostavljene mehanizme za postavljanje meje med službenim in zasebnim časom.	38%	38%	38%	26%	27%	27%

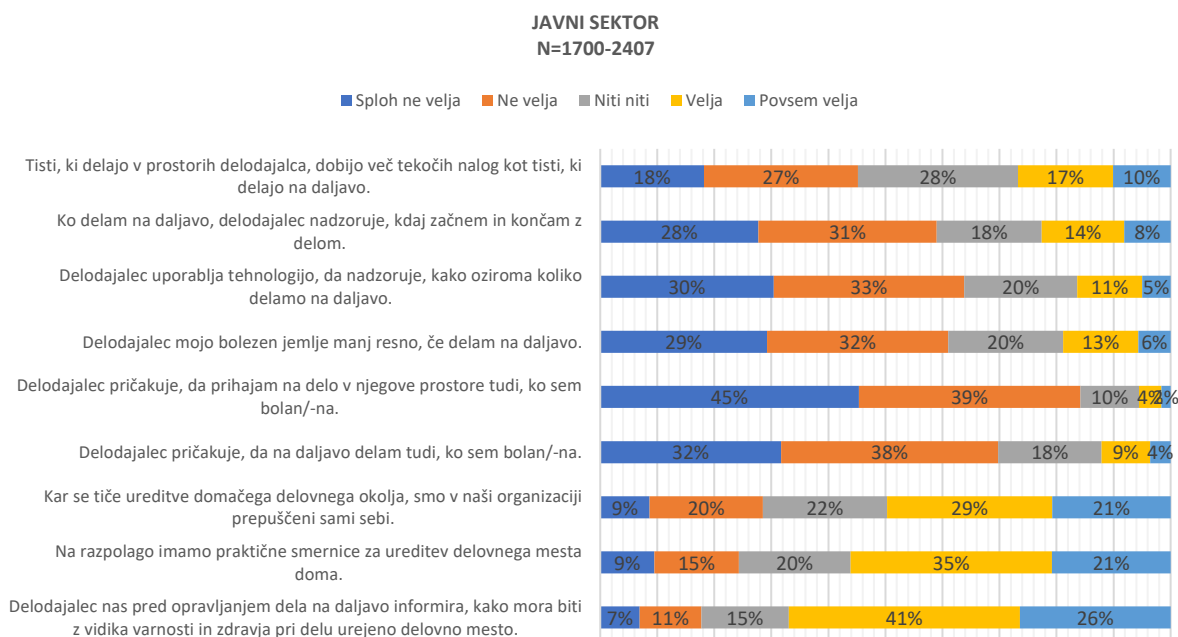
Dve od petih (58 %) anketiranih iz **zasebnega sektorja** menita, da jima sodobna tehnologija omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, ena od petih (17 %) se s tem ne strinja. Skoraj vse sodelujoče osebe (95 %) pa se strinjajo, da je po službi potreben čas za odklop od službenih obveznosti. A tudi v tem sektorju je izvedba tega načela v praksi precej manj uspešna: dve od petih sodelujočih oseb (38 %) namreč pravita, da se v njihovi organizaciji pričakuje, da so dosegljive tudi v zasebnem času (na drugi strani jih skoraj enak delež, 39 %, pravi, da temu ni tako). Slaba polovica (47 %) se jih čuti odgovorne, da se na e-pošto in klice odzivajo tudi izven plačanih ur, nekaj manj (44 %) se jih čuti odgovorne, da naloge dokončajo izven časa plačanih ur – dve od petih oseb se ne čutita odgovorni, da bi vse to počeli v zasebnem času. Dobra tretjina (35 %) sodelujočih pravi, da se v njihovi organizaciji pričakuje, da ne zahtevajo plačila ali izrabe ur, ki jih opravijo doma v prostem času; dve od petih anketiranih pravita, da temu ni tako. Tretjina sodelujočih (29 %) dela v organizacijah, kjer ima delodajalec vzpostavljene mehanizme za postavljanje meje med službenim in zasebnim časom, dve od petih sodelujočih oseb, pravita, da jih nima.

Zasebni sektor, N=358	(Sploh) se ne strinjam.			(Povsem) se strinjam		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Po službi je potreben čas za odklop od službenih obveznosti.	2%	3%	3%	94%	96%	95%
Sodobna tehnologija mi omogoča več svobode pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.	21%	15%	17%	54%	60%	58%
V moji organizaciji se pričakuje, da smo dosegljivi tudi v zasebnem času.	37%	41%	39%	38%	39%	38%
Čutim se odgovornega/-a, da se odzivam na e-pošto in klice izven časa plačanih ur.	39%	38%	38%	44%	48%	47%
Čutim se odgovornega/-a, da naloge dokončam izven časa plačanih ur.	43%	40%	41%	39%	46%	44%
V moji organizaciji se pričakuje, da ne zahtevamo plačila ali izrabe ur, ki jih opravimo doma v prostem času.	40%	45%	43%	34%	36%	35%
Delodajalec ima vzpostavljene mehanizme za postavljanje meje med službenim in zasebnim časom.	46%	38%	41%	23%	33%	29%

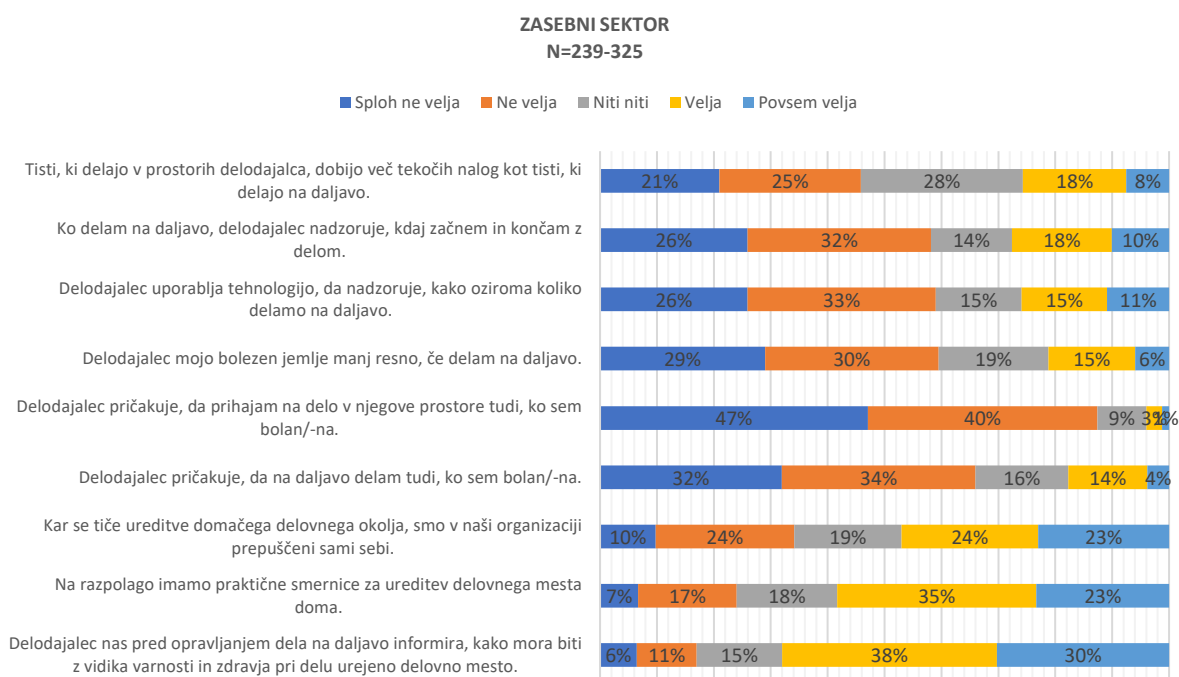
8 Izbrani organizacijski vidiki varnosti in zdravja pri delu na domu

Varnost in zdravje pri delu na domu ne sme biti obrobni del ureditve domačih pisarn. Ocene tveganja morajo vključevati tudi tveganja, ki so jim delavke in delavci izpostavljeni pri delu na domu, pri čemer morajo upoštevati vse vrste tveganj, tudi psihosocialna. Delodajalci morajo delavke in delavce tudi usposobiti za varno in zdravju prijazno delo – raziskava je pokazala, da sta takšnega usposabljanja deležni dve od treh anketiranih oseb, vendar pa je vsaka druga pri ureditvi domačega delovnega mesta prepuščena sama sebi. Delodajalci po oceni anketiranih njihovo bolezen jemljejo manj resno, če delajo na domu, in pogosteje pričakujejo, da delo kljub bolezni opravljajo, kakor da bi bolni na delo prihajali v prostore delodajalca.

Eden od petih delodajalcev (18 %) anketiranih, ki prihajajo iz **javnega sektorja**, pred opravljanjem dela na domu ne informira o tem, kako mora biti z vidika varnosti in zdravja pri delu urejeno domače delovno mesto, vsaka četrta anketira oseba (24 %) pravi, da nima na razpolago praktičnih smernic za ureditev delovnega mesta doma, vsaka druga (50 %) pravi, da je glede ureditve domačega delovnega mesta prepuščena sama sebi. Zanimalo nas je tudi, kako anketirane osebe ocenjujejo odnos delodajalca do bolezni – dobra desetina (13 %) sodelujočih pravi, da delodajalec pričakuje, da na domu delajo tudi, ko so bolni (da pričakuje, da bolni prihajajo v njegove prostore, jih pravi pol manj – 6 %), ena od petih (19 %) anketiranih oseb pa meni, da delodajalec njeno bolezen jemlje manj resno, če dela na domu. Zadnji sklop vprašanj se je nanašal na nadzor – 16 % anketiranih pravi, da delodajalec uporablja tehnologijo za nadzor, kako oziroma koliko delajo na domu, malo več (22 %), da delodajalec nadzoruje, kdaj začnejo in kdaj zaključijo z delom. Glede dodelitve tekočih nalog pa se vsaka četrta anketirana oseba (27 %) strinja, da jih tisti, ki delajo v prostorih delodajalca, prejmejo več.



V **zasebnem sektorju** približno ena od petih anketiranih oseb (17 %) pravi, da delodajalec delavk in delavcev pred opravljanjem dela na domu ne informira o urejenosti delovnega mesta z vidika varnosti in zdravja pri delu, ena od štirih (24 %) jih nima na razpolago praktičnih smernic za ureditev delovnega mesta doma, vsaka druga (47 %) pa je pri ureditvi domačega delovnega okolja prepuščena sama sebi. Za odnos delodajalca do dela v času bolezni ena od petih anketiranih oseb (18 %) pravi, da delodajalec pričakuje, da na domu dela tudi, ko je bolna, ena od petih (21 %) tudi ocenjuje, da delodajalec njeno bolezen jemlje manj resno, če dela na domu. Takšnih, ki pravijo, da delodajalec pričakuje, da delavke in delavci bolni prihajajo v njegove prostore, je 4 %. Da delodajalec za nadzor, kako oziroma koliko delajo na domu, uporablja tehnologijo, pravi ena od štirih anketiranih oseb (26 %), malo več (28 %) jih pravi, da pri delu na domu delodajalec nadzoruje, kdaj začnejo in zaključijo z delom. Da tisti, delajo v prostorih delodajalca, prejemajo več tekočih nalog, meni 26 % sodelujočih.



VIII Kako naprej?

Raziskava je pokazala na številne prednosti dela na domu, obenem pa je razkrila tudi, da nas v praksi čaka še veliko dela, da bomo odpravili tiste vidike, s katerimi zlasti na področju varnosti in zdravja pri delu ne moremo biti zadovoljni. Kakor zapisano že uvodoma, moramo upoštevati, da je bila **raziskava opravljena v obdobju pandemije** covid-19, ko delo na domu za marsikoga ni bila prostovoljna izbira, ampak edina možnost, ko je bilo družbeno življenje bolj ali manj ustavljeno in ko so se sočasno doma daljše ali krajša obdobja šolali tudi otroci, vrtci občasno niso delovali, težave pa so se pojavljale tudi z dostopnostjo do številnih drugih skrbstvenih storitev.

1 Pozitivni vidiki dela na domu

Rezultati so pokazali, da **delu na domu** nedvomno lahko **priznamo številne odlike**:

- kljub omenjenim neobičajnim razmeram in okoliščinam, v katerih smo preučevali vidike dela na domu, so anketirane osebe **trenutni izkušnji dela na domu podelile oceno 4** (od 5);
- kraj opravljanja dela vpliva na občutek, da **organizacija ceni prispevek delavk in delavcev in ji je mar za njihovo dobro počutje** – večje stopnje strinjanja so pri tistih, ki so zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave delali na domu;
- kraj opravljanja dela vpliva na **občutek, da oseba dela ravno prav** – tisti, ki so zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave delali na domu, pogosteje navajajo, da delajo ravno prav – občutek ustrezne delovne obremenjenosti je pomemben z vidika preprečevanja izgorelosti ter lahko povečuje zadovoljstvo z delom in življenjem na sploh;
- kraj dela vpliva na **stopnjo zadovoljstva s številnimi vidiki življenja in dela** – tisti, ki so zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave delali na domu, so v primerjavi s tistimi, ki niso, pogosteje (zelo) zadovoljni z življenjem na sploh, zdravjem, količino prostega časa, vplivom na vrsti red opravljanja nalog in na to, katere naloge opravljajo, z delovnim časom, tempom dela in trenutno zaposlitvijo;
- tisti, ki razmišljajo **o menjavi delodajalca**, o tem razmišljajo tudi **zaradi odnosa vodje/delodajalca do dela na domu** in ker si želijo zaposlitev, kjer je delo na domu dejansko možno;
- številne druge raziskave so ugotovile, da je zaradi številnih razlogov (npr. preprečevanje poklicne in socialne izolacije ter nastanka drugih psihosocialnih tveganj) **najbolj idealno, če delavke in delavci na domu delajo od dva do tri dni tedensko** – tako bi si želel delati tudi največji delež anketiranih v naši raziskavi;
- večina sodelujočih, ki so zadnjega pol leta pred anketiranjem kdaj delali od doma, pravi, da **imajo doma več miru, posledično pa naredijo več** – z vidika delodajalcev bi moral biti to še eden od pomembnih argumentov za omogočanje dela na domu;
- večina sodelujočih se, če dela na domu, **prehranjuje bolj zdravo**, velik delež se jih **več giba** ali rekreira, je **manj pod stresom**, ima **manj težav s spanjem** in **manj težav z duševnim zdravjem**;

- s **fizikalno ureditvijo** velike večine domačih pisarn smo **lahko zadovoljni** (ustrezna osvetljenost, prezračevanje, vlažnost zraka, možnost prilagajanja temperature prostora, brez motečega hrupa);
- ko delajo na domu, anketirane osebe **pogosteje navajajo, da ne doživljajo stresa**, kakor to navajajo za delo v prostorih delodajalca;
- dve od treh anketiranih oseb pravita, da se v prostem času lahko **miselno odklopita od dela** in da **delovni dan začenjata spočiti**;
- zaradi dela na domu je ena od dveh oseb **z delom bolj zadovoljna**;
- v večini primerov je **količina opravljenega dela primerljiva** s tisto v prostorih delodajalca.

2 Kje nas čakajo izzivi?

Na splošno gledano, lahko na podlagi rezultatov raziskave zaključimo, da je **argumentov za delo na domu** (tudi upoštevajoč specifično družbeno in zdravstveno situacijo v času opravljanja raziskave) več kakor tistih, ki ne govorijo temu v prid.

Kljub temu, da tudi raziskave in praktične izkušnje kažejo, da delo na domu prinaša številne prednosti, tako organizacijam kot delavkam in delavcem, pa je raziskava pokazala na ovire, na katere naletijo tisti, ki bi želeli delati na tak način – med ovirami je relativno pogosta tudi **nenaklonjenost vodje ali delodajalca**, tudi v času pandemije, ko je bilo delo na domu eden najbolj učinkovitih ukrepov za preprečevanje širjenja okužb.

Izziv, ki ga pred nas z vidika varnosti in zdravja postavlja delo na domu, so **varni in zdravju neškodljivi delovni pogoji**, torej da imamo glede na svoje telesne značilnosti ustrezno mizo in stol, da ni motečega hrupa, nam ustrezajo osvetlitev, temperatura prostora in zračna vlažnost, prostor lahko zračimo, sta miška in tipkovnica ločeni od zaslona, ta pa je nastavljen po višini. Tri od desetih oseb so navedle, da imajo v tem pogledu v prostorih delodajalca boljše pogoje za delo, poglobljen pogled pa je pokazal, da je v domačih pisarnah **največ težav z zagotavljanjem ustreznih stolov in miz** ter da je ozaveščenost o tem, **kako pravilno uporabljati prenosnike** (da so torej potrebni ločeni zasloni, miške in tipkovnice), slaba. Z vidika varnosti in zdravja pri delu je po drugi **zaskrbljujoča tudi ocena anketiranih, da imajo** po prej naštetih kriterijih **doma boljše pogoje za delo** – tako pravijo tri od desetih oseb.

Z vidika varnosti in zdravja pri delu bo velik zalogaj tudi, kako nasloviti **težave**, ki se lahko pojavijo zaradi večje količine **časa, preživetega za e-napravami** (v primerjavi s tistimi, ki delajo v prostorih delodajalca), kako **preprečiti dolge delovnike**, ki vodijo v izmučenost ali celo izgorelost, in kako pri delu na domu vplivati na to, da **tempo dela in časovni pritiski** ne bodo bolj intenzivni. Odgovor, ki se ponuja na te izzive, je drugačen način vodenja – vendar pa vemo, da tega marsikje ne bo možno spremeniti čez noč, saj zahteva tako spremembo organizacijske kulture, morda celo načinov merjenja uspešnosti, kakor tudi spremembo delovanja ne le vodij, ampak tudi podrejenih.

Veliko izzivov nas čaka tudi na področju **preprečevanja kostno-mišičnih in drugih z delom povezanih obolenj in zdravstvenih težav**. Čeprav večina sodelujočih navaja, da zaradi dela na domu ne zaznava nobenih zdravstvenih posledic, pa imamo na drugi strani kar nekaj takšnih, ki jih zaznavajo, pa naj gre za bolečine v vratu, zapestjih, ramenih, rokah, ledvenem predelu, težave z očmi ali težave, ki bi jih morda lahko pripisali posledicam zaprtja družbe in omejevanju območja gibanja v času pandemije (angl. *lockdown*), npr. povišanje telesne teže, manj kondicije ipd. Prva skupina posledic je bolj verjetno

povezana z dejstvom, da **veliko sodelujočih nima ustrezne ergonomske opreme** (stol, miza) ali pa je ne uporablja (sedi na kavču ali postelji s prenosnikom na kolenih) in da neustrezno uporabna prenosnike (brez ločenih zaslonov, tipkovnic in mišk), mnogo sodelujočih pa je navedlo, da njihov **delodajalec za delo na domu nima nobenih smernic**.

Delo na domu pogosto pomeni **drugačen življenjski ritem** – čeprav smo v prejšnjem podpoglavju našli številne pozitivne učinke, pa ne smemo zanemariti dejstva, da marsikdo navaja ravno obratno, namreč da zaradi dela na domu več sedi, se manj giba oziroma rekreira, manjši deleži pa se tudi manj zdravo prehranjujejo, so bolj pod stresom, imajo težave z duševnim zdravjem ipd. – nekaj vpliva verjetno lahko pripišemo pandemiji in omejenim možnostim gibanja, strahu za naše ali zdravje naših bližnjih ipd., ampak vseeno so to področja, ki jim bo potrebno z vidika varnosti in zdravja pri delu nameniti posebno pozornost, spodbujati delavke in delavce, da si med delom jemljejo odmore za razgibavanje, jih izobraževati o zdravem življenjskem slogu ipd. Pomembno nalogo pri vsem tem imajo delodajalci, saj s pozitivnim zgledom vodstvenih in vodilnih kadrov, njihovim spodbujanjem podrejenih in promocijo zdravja pri delu lahko pomembno pripomorejo k ustvarjanju **organizacijske kulture, ki spodbuja zdrav življenjski slog, tako na delovnem mestu kot izven njega**. Da imajo vodjo, ki jih spodbuja k postavljanju meje med službenim in zasebnim, ali je pozitiven zgled pri postavljanju te meje, pravijo tri od desetih anketiranih oseb.

Kar nekaj dela pri manjšanju vrzeli med teorijo in prakso nas čaka tudi na področju **pravice do odklopa**. Na načelni ravni se skoraj vse anketirane osebe strinjajo, da je po službi potreben čas za odklop od službenih obveznosti in več kakor vsaka druga ocenjuje, da zna **postaviti mejo med zasebnim in poklicnim življenjem**, po drugi pa osem od desetih anketiranih oseb v zasebnem času odgovarja na službene klice in e-pošto, ena od dveh dokončuje naloge, ki ji jih ni uspelo opraviti v času delovnika, precej jih dela tudi v prostem času, da dosežejo cilje oziroma pravijo, da zaradi dela izven polnega delovnega časa (npr. ob večerih, vikendih, praznikih) nimajo časa za družino, rekreacijo ali hobije.

Delo v času bolezni je še eno področje, kjer obstajajo pomembne razlike glede na kraj opravljanja dela. Ena od dveh anketiranih oseb pravi, da je **zaradi dela na domu manj bolniško odsotna**. A sočasno so med njimi tri od desetih **delajo bolne** zaradi njihovega občutka, da je tako treba, manjšina (a kljub temu skoraj vsaka peta oseba) pa dela bolna na zahtevo ali pričakovanje delodajalca. Tudi **ocena odnosa delodajalca do dela v času bolezni** se razlikuje glede na kraj opravljanja dela – da delodajalec pričakuje, da prihajajo bolni v njegove prostore, meni približno vsaka 20. anketirana oseba, medtem ko več kakor ena od desetih pravi, da delodajalec pričakuje, da dela bolna, kadar dela na domu. Vsaka peta anketirana oseba pa pravi, a delodajalec njeno bolezen jemlje manj resno, če dela na domu.

Številni **psihosocialni dejavniki** so vredni posebne pozornosti – čeprav večina anketiranih oseb pravi, da se v prostem času lahko miselno odklopijo od dela in da delovni dan začenjajo spočite, imamo nezanemarljive deleže tistih, ki jim manjka občutek povezanosti s kolektivom, čutijo izoliranost ali osamljenost, zaznavajo simptome depresije ali tesnobe, imajo občutek, da bodo izgoreli, občutek psihične izmučenosti ali občutek, da je vsega preveč, ko zjutraj pogledajo e-pošto. Nekaj vzrokov za to lahko pripišemo obdobju pandemije in ponekod dolgo časa trajajočemu neprekinjenemu delu na domu, ko so bili porušeni običajni socialni odnosi v delovnih okoljih iz obdobja dela v prostorih delodajalca, a razloge za doživljanje tovrstnih psihosocialnih tveganj gre iskati tudi v možni slabi organizaciji dela, neprilagojenem načinu vodenja, slabem razporejanju delovnih nalog, lahko tudi lastni neorganiziranosti. Vse to so dejavniki, ki jih je treba **nasloviti v ocenah tveganja za varnost in zdravje pri delu**.

Mnogokrat je že bilo poudarjeno, da bi se moralo delo na domu od dela v prostorih delodajalca razlikovati zgolj po kraju opravljanja dela – tako bi moralo biti tudi **priznavanju opravljenih delovnih ur**. A štiri od desetih anketiranih oseb navajajo, da jim pri delu na domu delodajalec ne prizna ur, opravljenih nad polno delovno obveznostjo, ena od dveh pa pri delu na domu težko dokaže, da dela nadure. Štiri od desetih oseb se zaradi tega **počutijo izkoriščano**, enak delež jih navaja, da se v njihovi organizaciji pričakuje, da delavke in delavci ne zahtevajo plačila ali izrabe ur, ki jih opravijo doma v prostem času. Če vse to povežemo s podatkom, da vsaka druga sodelujoča oseba, ki razmišlja o menjavi službe, o tem razmišlja zaradi nezadovoljstva s plačilom, potem je to nedvoumen signal, da takšen odnos do časa (in dela) vodi v nezadovoljstvo, fluktuacijo kadrov in vse njene posledice (npr. čas in stroški uvajanja novih kadrov, vprašanje ugleda delodajalca).

Vzrok za nastanek psihosocialnih tveganj je lahko tudi **pretiran ali celo nezakonit nadzor** dela na domu s pomočjo sodobnih tehnologij. Približno ena od petih anketiranih oseb je pritrdilno odgovorila na vprašanje, da delodajalec uporablja tehnologijo, kako oziroma koliko delajo na daljavo, približno toliko jih je pritrdilo, da delodajalec nadzoruje, kdaj začnejo in končajo z delom, ko delajo na domu. Nadzor nad delom je seveda legitimna pravica delodajalca, a pri tem je treba paziti, da ne pride do zlorab in nezakonitega posega v zasebnost delavk in delavcev.

Na **načelni ravni** sedem od desetih anketiranih pravi, da je **skrb za varnost in zdravje pri delu v njihovi organizaciji pomembna vrednota**, na drugi strani pa je pri tistih, ki razmišljajo o menjavi zaposlitve, pri več kakor eni od desetih oseb razlog slab odnos delodajalca do varnosti in zdravja pri delu, ena od štirih oseb pravi, da nima na razpolago praktičnih smernic za ureditev delovnega mesta doma, vsaka tretja pa pravi, da so v njihovi organizaciji prepuščeni sami sebi, kar se tiče ureditve domačega delovnega okolja, ene od petih pa pred opravljanjem dela na domu delodajalec ne informira, kako mora biti delovno mesto urejeno z vidika varnosti in zdravja pri delu, potem zaznamo **razkorak med načelnim in dejanskim stanjem**. Vsekakor so ocene tveganj za varnost in zdravje pri delu mehanizem, s pomočjo katerega se s sodelovanjem vseh, torej delodajalcev in delavk ter delavcev, razkorak med teorijo in prakso lahko izniči.

- ¹ Samek Lodovici, M. et al. 2021. The impact of teleworking and digital work on workers and society. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- ² ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work
- ³ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work. Podatki so za leto 2019.
- ⁴ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work
- ⁵ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work
- ⁶ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work
- ⁷ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work
- ⁸ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČMIS-A)
- ⁹ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- ¹⁰ Julien, Mark, Karen Somerville in Neil Culp. 2011. Going beyond the work arrangement: The crucial role of supervisor support. *Public Administration Quarterly*. 35(2), 167-204.
- ¹¹ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ¹² OECD. 2020. Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work.
- ¹³ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work.
- ¹⁴ Gibbs, B. Barone, C. E. Kline, K. A. Huber, J. L. Paley in S. Perera. 2021. COVID-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational Medicine*. 3-9.
- ¹⁵ Wheatley, Daniel. 2020. Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*. 00(0), 1-25.
- ¹⁶ Julien, Mark, Karen Somerville in Neil Culp. 2011. Going beyond the work arrangement: The crucial role of supervisor support. *Public Administration Quarterly*. 35(2), 167-204.
- ¹⁷ Vega, Ronald P., Amanda J Anderson in Seth A. Kaplan. 2015. A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*. 30(2), 313-323.
- ¹⁸ Bentley, T.A., S.T.T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Boshua in M. Gloet. 2016. The role of organisational support in teleworker wellbeing; A socio-technical Systems Approach. *Applied Ergonomics* 52(2006), 207-215.
- ¹⁹ Bentley, T.A., S.T.T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Boshua in M. Gloet. 2016. The role of organisational support in teleworker wellbeing; A socio-technical Systems Approach. *Applied Ergonomics* 52(2006), 207-215.
- ²⁰ Samek Lodovici, M. et al. 2021. The impact of teleworking and digital work on workers and society. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- ²¹ ILO. 2021. Working from home. From invisibility to decent work.
- ²² Gibbs, B. Barone, C. E. Kline, K. A. Huber, J. L. Paley in S. Perera. 2021. COVID-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational Medicine*. 3-9.
- ²³ Secunda, Paul M. 2019. The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9(1), 1-39.
- ²⁴ Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor. 2019. On the Grid 24/7/365 and the Right to disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3-20.
- ²⁵ Pauleen, David, John Campbell, Brian Harmer in Ali Intezari. 2015. Making sense of Mobile Technology: The integration of work and private life. *SAGE Open*. 1-10.
- ²⁶ Wheatley, Daniel. 2020. Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*. 00(0), 1-25.
- ²⁷ Schall, Mark C., Peter Chen. 2021. Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. *Human Factors*. 00(0), 1-9.
- ²⁸ Mosher Henke, Rachel, Richele Benevent, Patricia Schulte, Christine Reinehart, Andrew Crighton, Maureen Corcoran. 2016. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612.
- ²⁹ Bentley, T.A., S.T.T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Boshua in M. Gloet. 2016. The role of organisational support in teleworker wellbeing; A socio-technical Systems Approach. *Applied Ergonomics* 52(2006), 207-215.
- ³⁰ Samek Lodovici, M. et al. 2021. The impact of teleworking and digital work on workers and society. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.
- ³¹ Schall, Mark C., Peter Chen. 2021. Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. *Human Factors*. 00(0), 1-9.
- ³² ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ³³ Schall, Mark C., Peter Chen. 2021. Evidence-Based Strategies for Improving Occupational Safety and Health Among Teleworkers During and After the Coronavirus Pandemic. *Human Factors*. 00(0), 1-9.
- ³⁴ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ³⁵ Karanika-Murray, Maria, Caroline Biron. 2020. The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *human relations*, 73(2), 242-261
- ³⁶ Bentley, T.A., S.T.T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Boshua in M. Gloet. 2016. The role of organisational support in teleworker wellbeing; A socio-technical Systems Approach. *Applied Ergonomics* 52(2006), 207-215.
- ³⁷ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ³⁸ Bentley, T.A., S.T.T. Teo, L. McLeod, F. Tan, R. Boshua in M. Gloet. 2016. The role of organisational support in teleworker wellbeing; A socio-technical Systems Approach. *Applied Ergonomics* 52(2006), 207-215.
- ³⁹ Fairweather, Ben N. 1999. Surveillance in Employment: The Case of Teleworking. *Journal of Business Ethics*, 22(1), 39-49.
- ⁴⁰ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ⁴¹ Johnson, Anya, Shanta Dey, Helena Nguyen, Markus Groth, Sadhbh Joyce, Leona Tan, Nicolas Glozier in Samuel B. Harvey. 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*. 45(3), 402-424.
- ⁴² ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.

- ⁴³ Urzi Brancati, C. in M. Curtarelli. 2021. Digital tools for worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey. European Commission, JRC125714.
- ⁴⁴ Todoli-Signes, Adrian. 2021. Making algorithms safe for workers: occupational risks associated with work managed by artificial intelligence. *Transfer* XX(X), 1-20.
- ⁴⁵ Glowacka, Marta. 2020. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. *European Labour Law Journal*, XX(X), 1-21.
- ⁴⁶ EU-OSHA. 2019. OSH and the Future of Work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces.
- ⁴⁷ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ⁴⁸ Glowacka, Marta. 2020. A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits. *European Labour Law Journal*, XX(X), 1-21.
- ⁴⁹ ILO. 2020. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.
- ⁵⁰ Powell, Abigail in Lyn Craig. 2015. Gender differences in working at home and time use patterns. *Work, Employment & Society*. 29(4), 571-589.
- ⁵¹ Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor. 2019. On the Grid 24/7/365 and the Right to disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3-20.
- ⁵² Pauleen, David, John Campbell, Brian Harmer in Ali Intezari. 2015. Making sense of Mobile Technology: The integration of work and private life. *SAGE Open*. 1-10.
- ⁵³ Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor. 2019. On the Grid 24/7/365 and the Right to disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3-20.
- ⁵⁴ Sonnentag, Sabine, Ute Stephan, Johannes Wendsche, Jessica de Bloom, Christine Syrek in Tim Vahle-Hinz. 2021. Recovery in occupational health psychology and human resource management research: An Interview with Prof. Sabine Sonnentag and Prof. Ute Stephan. *German Journal of Human Resource Management*. 00(0), 1-8.
- ⁵⁵ Johnson, Anya, Shanta Dey, Helena Nguyen, Markus Groth, Sadhbh Joyce, Leona Tan, Nicolas Glozier in Samuel B. Harvey. 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*. 45(3), 402-424.
- ⁵⁶ Perlov, 2012, v: Johnson, Anya, Shanta Dey, Helena Nguyen, Markus Groth, Sadhbh Joyce, Leona Tan, Nicolas Glozier in Samuel B. Harvey. 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*. 45(3), 402-424.
- ⁵⁷ Jauch, Malte. 2020. The rat race and working time regulation. *Politics, Philosophy & Ergonomics*, 19(3), 293-314.
- ⁵⁸ Jauch, Malte. 2020. The rat race and working time regulation. *Politics, Philosophy & Ergonomics*, 19(3), 293-314.
- ⁵⁹ Eurofound. 2022. Overtime in Europe: Regulation and practice. Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- ⁶⁰ Karanika-Murray, Maria, Caroline Biron. 2020. The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *human relations*, 73(2), 242-261
- ⁶¹ Wynne-Jones, G., Buck, R., Porteous, C., Cooper, L., Button, L. A., Main, C. J. in Phillips, C. J.. 2011. What happens to work if you're unwell? Beliefs and attitudes of managers and employees with musculoskeletal pain in a public sector setting. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(1), 31-42.
- ⁶² Karanika-Murray, Maria, Caroline Biron. 2020. The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *human relations*, 73(2), 242-261
- ⁶³ Eurofound. 2020. Living, working and COVID-19.
- ⁶⁴ Herbert Freudenberger v Bončina, Tina. 2019. Izgorelost. Si upate živeti drugače? Ljubljana: Mladinska knjiga.
- ⁶⁵ Christina Malach v Schmiedel, Volker. 2011. Izgorelost. Ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo. Maribor: Mettis.
- ⁶⁶ Pines & Aronson v Schmiedel, Volker. 2011. Izgorelost. Ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo. Maribor: Mettis.
- ⁶⁷ Schmiedel, Volker. 2011. Izgorelost. Ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo. Maribor: Mettis.
- ⁶⁸ Eurofound. 2018. Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU.
- ⁶⁹ Schmiedel, Volker. 2011. Izgorelost. Ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo. Maribor: Mettis.
- ⁷⁰ http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/13_office_ergonomics_sl.pdf
- ⁷¹ ILO. 2021. Healthy and safe telework. Technical brief.
- ⁷² ILO. 2021. Healthy and safe telework. Technical brief.
- ⁷³ Gl. npr. Sutton, Robert I. 2011. Good Boss, Bad. Boss. How to Be the Best ... and Learn from the Worst. London: Piatkus.

Viri slik: MS Office 365 Library, Shutterstock

Avtorica:

Sonja Robnik, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Sektor za varnost in zdravje pri delu

Leto raziskovalnega poročila:

2022

Opomba:

Pri razumevanju rezultatov je potrebno upoštevati posebne družbene okoliščine, v katerih so anketirane osebe delale na domu (pandemija, odločitev za delo na domu ni bila nujno prostovoljna, vpliv skrbi za lastno ali zdravje bližnjih, doma šolajoči se otroci, težji dostop do storitev institucionalnega varstva starejših, bolnih, invalidnih ...)