

ŠTUDIJA IZVEDLJIVOSTI
AGENCIJA ZA POSREDOVANJE ZAPOSILITEV

-povzetek-

Projekt:
Delo na daljavo

Murska Sobota, november 2006

U V O D

Izredno hiter razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologij, razvoj transportnega in potniškega prometa, veliki napredki v znanosti, programi izobraževanja za vse plasti družbenih slojev, predvsem v severnem delu poloble, so sprožili globalizacijske procese in ti so se razmahnili na praktično vsa področja gospodarskega, političnega in zasebnega življenja. Vplivi se kažejo v spreminjanju strukture in načina poslovanja, spreminjajo se poslovni modeli in pomen posameznih dejavnikov razvoja, tako tistih, ki ga spodbujajo, kot tistih, ki ga omejujejo. Priča smo velikim migracijskim procesom, njihovim pozitivnim in negativnim posledicam, mešanju, približevanju in oddaljevanju različnih kultur, sodelovanju, dialogu in bojkotu, harmoniji in zaostitvi ter prekinitvi diplomatskih stikov, boju za prevlado na globalnem trgu ter neodvisnemu delovanju na lokalni ravni.

Gospodarstvo se različno prilagaja globalizacijskim trendom. Značilnost modernih tržnih gospodarstev je uveljavljanje različnih oblik medorganizacijskega sodelovanja, ki dopolnjuje in v nekaterih primerih zamenjuje hierarhične oblike klasičnega vodenja tako zasebnih kot javnih institucij. Pri izdelavi pričujoče študije, smo ugotovili, da za delo na daljavo ni enotne terminologije. Oprli smo se predvsem na definicijo, ki jo podaja Evropski okvirni sporazum o delu na daljavo: "Delo na daljavo je posebna oblika organiziranja in izvajanja dela, pri kateri se uporablja informacijska tehnologija. Pri tem se delo, ki bi se sicer lahko izvajalo v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov".

Aktualna je ugotovitev, da delo na daljavo lahko doprinese k uresničevanju ciljev Lizbonske strategije in predstavlja podporo Evropski zaposlitveni strategiji. Dejstvo pa je, da potencial dela na daljavo še ni polno izkoriščen in dopušča še nepredstavljen razvoj takšnega načina dela, in nekaterim slabostim.

Delo na daljavo je povezano tudi z večjim številom individualnih pogodb o zaposlitvi, ki urejajo odnos med delodajalcem in delavcem. Le-te sicer omogočajo prilagajanje delovnih pogojev delavcu in pomenijo večjo fleksibilnost v delovnem razmerju, kar je pogosto v interesu delavca. Istočasno pa se s takim urejanjem delovnih razmerij pojavi vprašanje vloge sindikatov, ki so na ta način izključeni, kar lahko posledično vodi tudi do elementov diskriminacije ali izkoriščanja posameznika.

Kljub morebitnim pomislekom, pa menimo, da ima delo na daljavo s svojimi pozitivnimi lastnostmi in posledicami prihodnost na globalnem trgu in tudi v javni upravi. Višja delovna učinkovitost, možnost vključevanja težje zaposljivih skupin prebivalstva, nižanje stroškov, manjšanje razlik med spoloma na trgu dela, znižanje rasne nestrpnosti, lažje usklajevanje dela in družine, so le nekateri v nalogi omenjeni pozitivni aspekti dela na daljavo. Zato je smisel vzpostavitve takšne agencije pozitivna.

Pričakovati namreč gre, da se bo delež dela na domu v prihodnosti povečeval, predvsem z razvojem možnosti, ki nam jih daje razvoj in uporaba informacijske in telekomunikacijske tehnologije, ki omogočajo že danes in bodo po pričakovanjih še bolj olajšale povezavo med delavcem in podjetjem oz. institucijo in drugimi akterji neodvisno od geografske oz. prostorske razdalje.

VSEBINA

	<i>Stran</i>	
I	ZAHTEVE TRGA	4
1	Poslovna ideja	4
1.1	Stanje na področju zaposlovanja v Pomurju	5
1.1.1	Potreba gospodarstva	6
1.1.2	Delo na daljavo in zaposlovanje v Sloveniji	8
1.1.3	Delo na daljavo in zaposlovanje v Pomurju – ALEŠ	10
2	Delo na daljavo	11
2.1	Delo na daljavo ali teledelo ali eDelo	11
2.1.1	Prednosti dela na daljavo	13
2.1.2	Stanje v EU	16
3.	Trg	21
3.1	Konkurenca	21
3.2	Raziskava trga - ALEŠ	25
3.3	Trg delovne sile v Pomurju	26
II	TEHNIČNE, KADROVSKE IN FINANČNE ZAHTEVE	34
4	Pregled poslovne ideje	34
5	Zaposlovanje v agenciji	36
6	Zakonske zahteve	37
6.1	Koncesija	37
7	Delovni kapital	40
8	Viri pomoči in informacij pri vzpostavitvi Agencije	41
9	Ključni zaposleni v agenciji	41
	Viri in literatura	43

IZAHTEVE TRGA

1 POSLOVNA IDEJA

Namen agencije je promocija in pospeševanje uvajanja dela na daljavo. Raziskave trga namreč kažejo, da je agencija v tej obliki potrebna. Agencija naj bi bila povezovalac med delodajalci in delojemalci oz. iskalci zaposlitve. Pomagala bi obojim, predvsem pa podjetjem po uvajanju dela na daljavo kot relativno nove oblike dela in zaposlovanja.

Gre za vzpostavitev institucije, ki se lahko organizira kot samostojna pravna oseba s to dejavnostjo ali kot mrežna institucija.

Prednosti samostojne pravne osebe so v preglednosti, učinkovitosti, poistovetenju zaposlenih s cilji pravne osebe in v prepoznavnosti institucije v okolju. Vsekakor pa ima samostojnost tudi slabosti, ki se odražajo v finančni odvisnosti od projektov, kar pomeni lahko prevelik delež stroškov za organizacijo iz naslova poslovanja.

Prednosti mrežne institucije so torej lažje premagovanje finančnih bremenitev, ki se porazdelijo po projektih mreže, premostitev financiranja ter seveda v partnerstvu, kjer se opravlja delo pri tistem, ki ga najbolje poznajo in se vključuje v poslovne procese partnerjev. Vsekakor ima tudi mreža svoje slabosti, kot so organizacijsko težje obvladljiv management, težave z usklajevanjem in delitvijo odgovornosti ter morebitna ignoranca teh storitev zaradi večje pozornosti paradnim aktivnostim mreže partnerjev oz. bolj donosnim storitvam.

Ideja se zdi sprejemljiva tudi v okolju. Partnerji Bistre Hiše Martjanci so pripravljene na sodelovanje pri razvoju tovrstne dejavnosti. Razlogi so predvsem poslovne narave. Podjetja namreč rabijo in pričakujejo pomoč pri uvajanju dela na daljavo v podjetje.

Partnerji sami doslej niso sami realizirali teh aktivnosti, imajo pa izkušnje s podobnimi dejavnostmi, kot so učenje na daljavo, podjetniško svetovanje za preoblikovanje poslovnih procesov, uvajanje e-poslovanja itd. V regiji ni organizacije, ki bi se ukvarjala z delom na daljavo v smislu promocije, pomoči pri uvajanju, usposabljanju in svetovanju s področja dela na daljavo. Ta oblika storitev je povsem nova. Res pa je, da je veliko podjetjem še neznana in bo potrebovala še veliko promocijskih aktivnosti in tudi usposabljanja.

Storitev naj bi se posluževali predvsem dve ciljni skupini:

- brezposelni in
- podjetja.

Posredovanje informacij brezposelnim o prostih delovnih mestih na daljavo, usposabljanja brezposelnih za drugačen način dela, dostopa do informacij in svetovanja dvigujejo raven izkušenosti, usposobljenosti in fleksibilnosti brezposelnih oseb, za katere pričakujemo, da bodo postala tudi preko tega sistema zaposlivejše.

Delodajalci oz podjetja pa bi preko agencije lahko pridobivala znanja in izkušnje pri delu in iskanju kadra preko spleta ter dobila tudi sprotne koristne nasvete pri posredovanju iskalcev zaposlitve. Podjetja lahko preko agencije podajo svoja pričakovanja in profil zaposlenih, obrazložijo svojo filozofijo podjetja ter preko virtualnega sveta popeljejo potencialne kandidate skozi podjetje oz. prosto delovno mesto.

1.1 Stanje na področju zaposlovanja v Pomurju

Pomurje se razteza na 1.336,31 km², kar predstavlja 6,6% površine Slovenije, ima skupaj okoli 122.400 prebivalcev, kar predstavlja cca. 6,3 % prebivalstva Slovenije. Rast prebivalstva je negativna. V Pomurju še vedno govorimo o visoki stopnji brezposelnosti. Podatki kažejo, da je kar cca. 6,4 prebivalcev v regiji brezposelnih (registrirana brezposelnost). Cca. 34,8 prebivalcev v regiji je zaposlenih. Stopnja registrirane brezposelnosti pada in se giblje okoli 14%.

Upravna enota	Število prebivalstva	Površina (km ²)	Število zaposlenih	Število brezposelnih	Stopnja registrirane brezposelnosti
G. RADGONA	20.658	209,83	6.660	1.075	11,6
LENDAVA	24.538	256,16	6.681	1.975	17,2
LJUTOMER	18.364	178,69	6.317	850	10,1
M. SOBOTA	58.893	691,63	22.978	3.985	14,6
SKUPAJ	122.453	1. 336,31	42.636	7.885	14,0

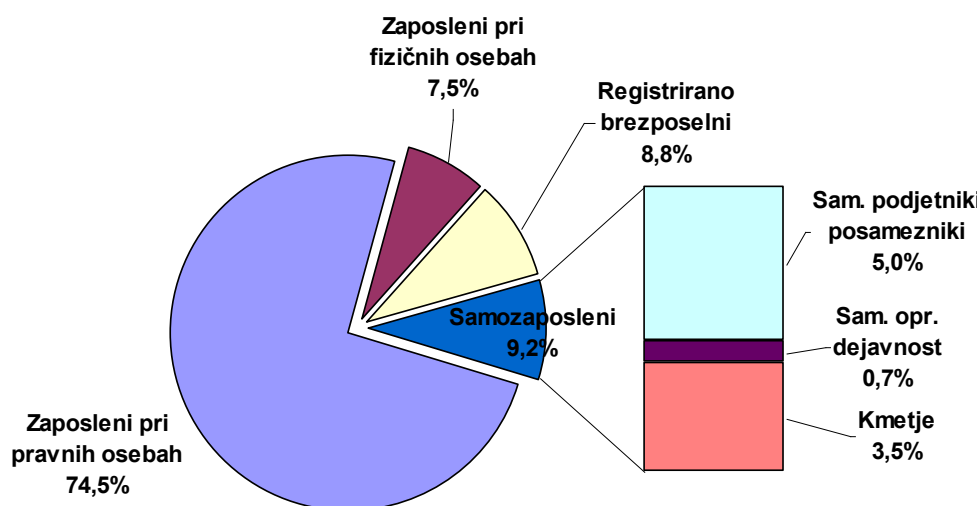
Vir podatkov :

SURS (prebivalci 12/05)

ZRSZ OS Murska Sobota (št. brezposelnih 10/06, zaposleni 09/06, stop.reg.brezip. 09/06)

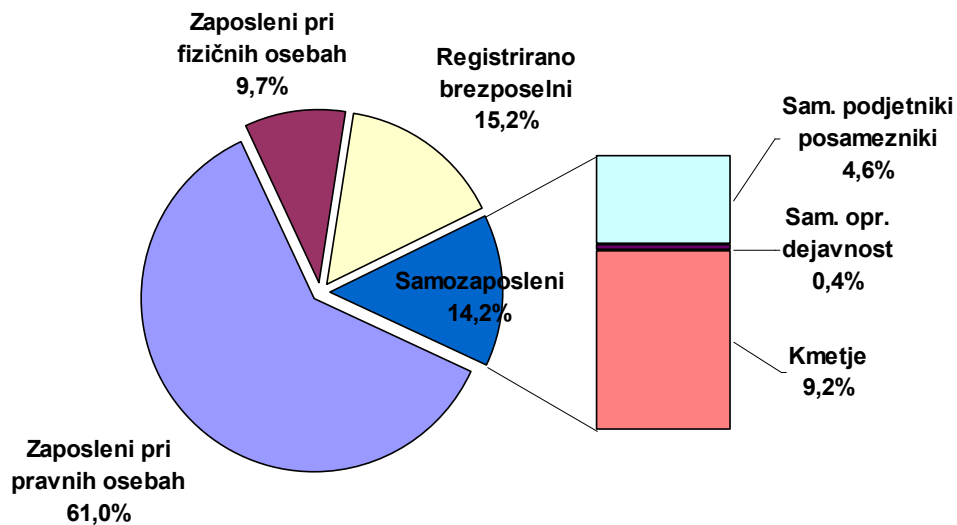
V Pomurju je največ prebivalstva zaposlenega v podjetjih in institucijah. Čedalje več prebivalstva je zaposlenega v malih podjetjih. Po analizah vlade R Slovenije raste tudi število samostojnih podjetnikov. Vlada pripisuje porast zniževanju administrativnih ovir, ki jih je prinesel program VEM.

Struktura aktivnega prebivalstva v Sloveniji (september 2006)



Vir. ZRSZ, nov. 2006

Struktura aktivnega prebivalstva v Pomurju (september 2006)



Vir. ZRSZ, nov. 2006

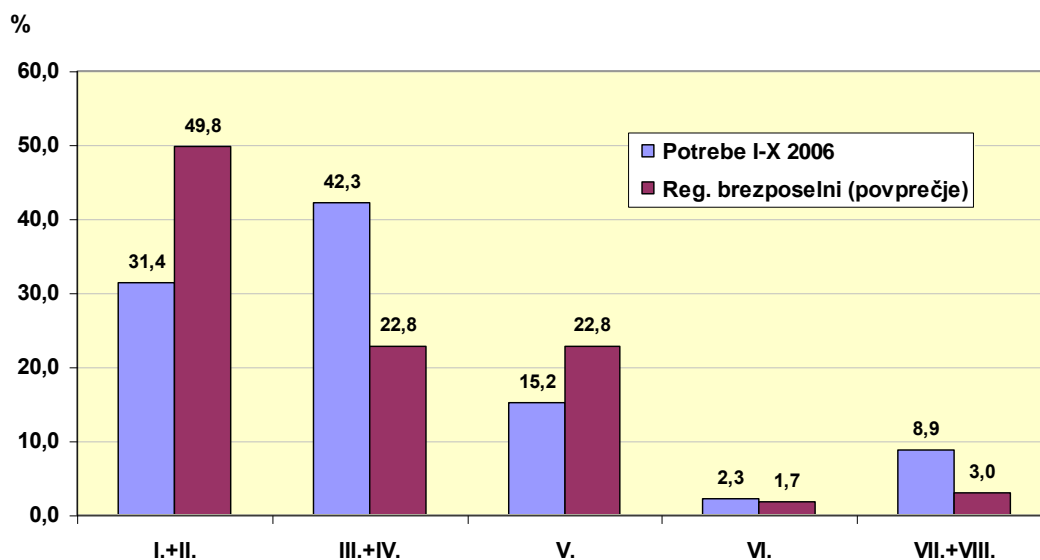
Pomurje ima nekoliko drugačno stanje na področju strukture aktivnega prebivalstva, kot kaže slovensko povprečje. V Pomurju beležimo manjšo zaposlenost v podjetjih in institucijah, večjo zaposlenost v malih podjetjih (s.p.), večjo samozaposlenost, kjer predstavljajo večino samozaposlenih kmetje.

1.1.1 Potrebe gospodarstva

Gospodarstvo se trenutno sooča z primanjkljajem kadra, saj struktura brezposelnih ne odraža potreb gospodarstva. Gospodarstvo je prav tako nezadovoljno s programi šolstva, ki se ne prilagaja potrebam gospodarstva, programi so slabi, soočamo se z izredno nizkim nivojem znanja na vseh ravneh, pa naj si bo osnovnošolcev, srednješolcev ali fakulteto izobraženih.

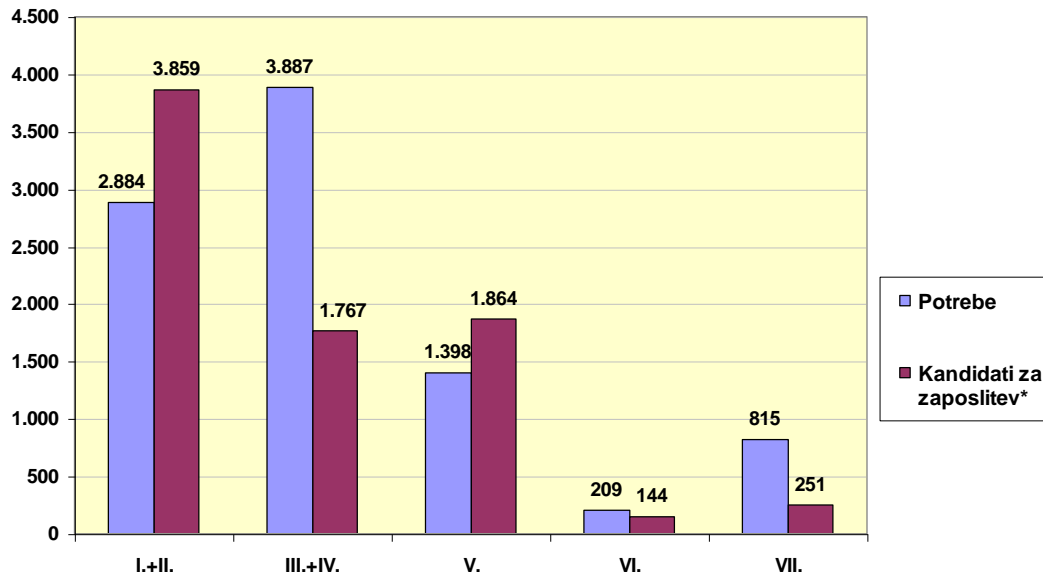
Na trgu primanjkujejo predvsem inženirji strojništva, mizarji, oblikovalci kovin, varilci, zidarji, vozniki mehaniki. Medtem ko je daleč preveč ekonomskih tehnikov, sledijo jim kmetijski tehniki, frizerji in gimnazijski maturanti.

Povpraševanje po delovni sili in povprečno število brezposelnih oseb po stopnjah izobrazbe v letu 2006



Vir. ZRSZ, nov. 2006

Prijavljene potrebe in kandidati za zaposlitev v OS Murska Sobota v letu 2006 (jan - okt)



Vir. ZRSZ, nov. 2006

1.1.2 Delo na daljavo in zaposlovanje v Sloveniji

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (ne na daljavo) je v slovenskem Zakonu o delovnih razmerjih opredeljena v 67. členu. Pogodba med delodajalcem in delavcem ureja pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od narave dela. Izhaja pa iz predpostavke, da so ti enaki, kot jih imajo delavci, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca, razen pravic, ki se nanašajo na lokacijo dela. 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. Torej se pod pojmom delo na domu skriva tudi delo na daljavo. 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. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela, obvestiti inšpekcijo za delo (Pristavec Đogić, 2006).

Inšpektor za delo lahko delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja. Sicer pri delu na daljavo ne gre za posebno obliko delovnega razmerja, pač pa le za dislokacijo tipične oblike delovnega razmerja, sta obseg pravic in način uveljavljanja iz naslovov zavarovanj enaka kot pri standardni obliki zaposlitve.

Število delavcev na daljavo in njihov delež med delovno aktivnim prebivalstvom po spolu, Slovenija, 2002

	Skupaj	Teledelavci		V 1000	%
		Redno teledelo	Dopolnilno teledelo	Delovno aktivno prebivalstvo	Delež teledelavcev
Moški	19	11	8	494	3,8
Ženske	17	10	7	415	4,1
Skupaj	36	21	15	910	4,0

Vir: SURS

Število delavcev na daljavo in njihov delež med delovno aktivnim prebivalstvom po spolu, Slovenija, 2003

	Skupaj	Teledelavci		V 1000	%
		Redno teledelo	Dopolnilno teledelo	Delovno aktivno prebivalstvo	Delež teledelavcev
Moški	23	13	11	490	4,8
Ženske	25	14	11	407	6,1
Skupaj	48	27	22	897	5,4

Vir: SURS

Število delavcev na daljavo in njihov delež med delovno aktivnim prebivalstvom po spolu, Slovenija, 2004

	Skupaj	Teledelavci		V 1000	%
		Redno teledelo	Dopolnilno teledelo	Delovno aktivno prebivalstvo	Delež teledelavcev
Moški	11	6	6	513	2,2
Ženske	13	8	5	430	3,1
Skupaj	25	14	11	943	2,6

Vir: SURS

Število delavcev na daljavo in njihov delež med delovno aktivnim prebivalstvom po spolu, Slovenija, 2005

	Skupaj	Teledelavci		V 1000	%
		Redno teledelo	Dopolnilno teledelo	Delovno aktivno prebivalstvo	Delež teledelavcev
Moški	8	(4)	4	516	1,6
Ženske	13	9	(5)	434	2,9
Skupaj	21	13	8	949	2,2

Vir: SURS

() - manj natančna ocena

Statistični urad RS - SURS pri zbiranju podatkov o številu teledelavcev uporablja definicijo¹, ki je bolj usmerjena v enotno dojetje dimenzije delovnega mesta - k delu na domu. Iz tega vidika so podatki težko primerljivi med državami, saj je delo na daljavo lahko tudi mobilno delo, oz. delo, ki se odvija izven prostorov delodajalca in ne nujno na delavčevem domu z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Iz podatkov lahko vidimo, da se je delež teledelavcev glede na definicijo SURS-a v Sloveniji od leta 2002 pravzaprav zmanjšal. V Sloveniji prevladujejo neformalne in dopolnilne oblike teledela², glede intenzivnejših in bolj formaliziranih oblik (z vednostjo ali v soorganizaciji z delodajalcem), pa Slovenija zaostaja za podatki EU 15 (Pristavec Đogić, 2006).

¹ Teledelavci so osebe, ki običajno ali včasih svojo osnovno dejavnost opravljajo doma, v stanovanju, pri čemer uporabljajo osebni računalnik in mobilni telefon, fiksni telefon ali telefaks" (Statistični urad RS: Statistične informacije, spletna stran).

² "Teledelo je delo, ki ga delavec (teledelavec) opravlja doma, v stanovanju. Če to delo opravlja vsaj osem ur tedensko, gre za redno teledelo. Če pa to delo opravlja do sedem ur tedensko, gre za dopolnilno teledelo"

2 DELO NA DALJAVO

Agencija se bo vzpostavila predvsem za namene promocije in pomoči pri uvajanju dela na daljavo kot nove oblike zaposlovanja v regiji. Z vzpostavitvijo Agencije se želi doseči v naslednjih 3 letih večja prepoznavnost dela na daljavo kot nove oblike zaposlovanja ter vsaj 2 % zaposlitev v regiji na daljavo.

2.1 Delo na daljavo ali teledelo ali eDelo

Gre za koncept, v katerem zanašanje na informacijsko tehnologijo ljudem omogoča izvajanje temeljnih službenih aktivnosti tako rekoč s katerekoli lokacije na planetu - kar preko svetovnega spleta. Koncept vsaj v teoretični obliki ni nov, v praksi pa je zadeva malce drugačna. Delo na daljavo prinaša številne posledice, od katerih so nekatere več kot očitne in samoumevne, nekatere pa neupravičeno prezrte in nerazumljene. Dejstvo je, da je tehnologija, ki teledelo v taki ali drugačni obliki omogoča - na voljo že nekaj let. V kolikor vzamemo kot predpogoj zgolj mobilni telefon in prenosni računalnik, je že težko najti mesto na Zemlji, kjer povezava do interneta v taki ali drugačni obliki ni možna (Amon, 2006). Delu na daljavo je v EU uspelo preboleti otroške bolezni in se mu uveljaviti kot samostojen poklic – poklic, ki se pojavlja v različnih oblikah.

Ko govorimo o delu na daljavo oziroma o *e*-delu se postavlja osnovno vprašanje: pomeni delo na daljavo res priložnost ustvarjanja novih, boljših pogojev dela in bivanja, ali s pastmi, ki jih prinaša, ne pomeni humanizacije dela, temveč vodi v odtujitev in osamo posameznikov.

Delo na daljavo implicira osebno svobodo, ki jo izvajalcem prinaša virtualnost tehnologije in izbira prostora ter časa izvajanja delovnih obveznosti. Globalna uveljavitev dela na daljavo je povezana z razmahom informacijske in komunikacijske tehnologije. Vemo, da Internet že dolgo ni več le družbena subkultura, ampak je nekakšen nov skupni imenovalac globalnega povezovanja.

Začetki uvajanja iniciativ na področju IT s strani Evropske komisije segajo v leta 1989 (raziskovalni program RACE), ki je pomenil iskanje novih oblik zaposlovanja v ruralnih področjih. Nadaljevanje te iniciative je predstavljalo lansiranje ORA RTD programa, ki je v sinergiji s Strukturnimi skladi (LEADER I) predstavljal prvi okvir za raziskovalne projekte, ki so pokrivali različne vidike dela na daljavo (npr. socialni in psihološki vidiki – projekt PATRA, poslovni vidiki – projekt MITRE).

V Beli knjigi (White Paper on Growth, Competitiveness, Employment, the Challenges and Way Forward into the 21st Century) iz leta 1993 je Evropska komisija postavila uvajanje novih oblik dela kot razvojno prioriteto.

Eden od temeljnih dokumentov EU na področju uvajanja informacijske tehnologije predstavlja t.i. Bangemannovo poročilo (1994), na podlagi katerega si je EU postavila cilj, da bo do leta 2000 okoli 10 milijonov ljudi zaposlenih v različnih dejavnostih dela na daljavo. Ocena je bila za takratne razmere optimistična, vendar so se številke naglo povečevale.

Evropa se na področju dela na daljavo sooča z novimi izzivi. Gre predvsem za ustvarjanje novih delovnih mest in optimalnega delovnega okolja, kjer predstavlja delo na daljavo sredstvo za uravnotežen ekonomski in socialni razvoj. Spreminjajoča se zaposlitvena shema v Evropi zahteva prilagoditve tako pri delavcih kot pri delodajalcih, spreminjajo se tako vsebine

kot organizacija dela, ki morajo slediti spremembam na področju tehnologije. Tehnologija narekuje spremembe, nove investicije pa naj predvsem vzpodbujajo ustvarjanje fleksibilnih delovnih okolij.

Vsekakor to nista edina tehnološka dosežka, ki pri delu na daljavo prideta v poštev, sta pa zagotovo ena bolj pogostih in pragmatičnih. V nabor opreme (na strani uporabnika) vsekakor ne smemo pozabiti na raznolike kombinacije pametnih naprav, kot so na primer dlančniki, pametni telefoni, tablični računalniki in podobno. Vse te naprave družijo temeljna lastnost, da so prenosljive, povezljive in vključujejo zadovoljiv nabor funkcionalnosti, da uporabniku ni potrebno delovnih obveznosti opravljati v pisarni za namiznim računalnikom.

Tehnologija je zgolj predpogoj, da iz koncepta dela na daljavo lahko izluščimo prednosti oziroma slabosti. Ena od prednosti dela na daljavo je osebna svoboda fizičnega in časovnega razporejanja delovnih aktivnosti. Delo lahko torej opravimo, kjer hočemo, kadar hočemo (da se le držimo zastavljenih rokov). K tej svobodi lahko hitro prištejemo tudi miselno svobodo, v smislu olajšane zbranosti. Posameznik navzlic temu, da je fizično oddaljen od pisarne, s pomočjo tehnologije ne občuti pomanjkanja učinkovitosti, saj sta tako delo kot komunikacija z ostalimi zaposlenimi zagotovljena prav s tehnologijo.

Prednosti niso samo na strani delavca, temveč tudi na strani delodajalca. Kaj hitro se zmanjšajo stroški, povezani z najemom/nakupom pisarn, operativni stroški, povezani s pisarniškim materialom, papirjem ipd. Tudi število zaposlenih se lahko hitro zmanjša - predvsem v administrativnem sektorju, saj je ustrezno vzpostavljen informacijski sistem samozadosten in lahko upravljan od samih zaposlenih.

Učinkovitost dela se lahko prav tako hitro poveča, saj zaposleni ne občutijo več prisile, ki jo narekuje delavnik med štirimi stenami, odrejen čas za prehranjevanje in beleženje prisotnosti oziroma odsotnosti. Tudi širše posledice glede učinkovitosti in produktivnosti - gledano s stališča celotne družbe - niso daleč stran, saj sodelovanje na podlagi uniformne tehnologije omogoča to, da lahko vsak zaposleni praktično dela več stvari za več delodajalcev (Amon, 2006).

Zakaj torej delo na daljavo ni zaživelo oz. glede na statistiko pada? Ali je ta to krivo pomanjkanje družabnega vidika dela, ki lahko v pretirani obliki pripelje do zmanjšane produktivnosti. Ali današnja generacija aktivne populacije še ni primerno pripravljena in informacijsko podkovana za celosten prevzem dela na daljavo? Ali je trenutno strošek, povezan z uvajanjem zaposlenih in prilagajanjem opreme za učinkovito delo še prevelik in ali je celostna izvedba dela na daljavo zagotovljena?

Delo na daljavo ni primerno za vse panoge. Računovodske storitve, projektiranje, itd. bi lahko mirno izvajali z Lune, ne pa storitev, ki zahtevajo fizično prisotnost (npr. medicinski posegi). V celotni sferi elektronskega poslovanja je prisotna skrb zaradi pomanjkanja varnosti, ki ne izostane tudi pri delu na daljavo. Zadeva prav tako marsikje še ni rešena zakonsko.

Potencial dela na daljavo je še skoraj popolnoma neizkoriščen. Izkušnje kažejo, da je idealna kombinacija dela med učinkovitostjo in svobodo nekje vmes in sicer med delom, kot ga poznamo in stoodstotnim deloma na daljavo. Že premik na kombinacijo bi predstavljal marsikje velik korak. Menimo, da se bodo vzorci dela v prihodnosti še spreminjali, odprto ostaja le, ali bo ključni faktor vplivanja na razvoj človeški faktor ali tehnologija.

2.1.1 Prednosti dela na daljavo³

Delo na daljavo prinaša prednosti tako za izvajalce kot za porabnike storitev, ki jih lahko opredelimo v nekaj glavnih kategorijah:

- večja konkurenčnost podjetij: velika podjetja dosegajo konkurenčno sposobnost v primerjavi z ostalimi, mala podjetja se lahko razširijo brez velikih kapitalskih investicij,
- uporaba naprednih tehnologij: delo na daljavo omogoča in zahteva spremljanje najnovejših dogajanj na področju informacijske tehnologije,
- pozitivni okoljski vidiki: manj prevoza na delo pomeni manjše onesnaževanje, manj prometnih zastojev, bolj racionalno uporabo poslovnih prostorov,
- boljši življenjski pogoji za izvajalce: večja fleksibilnost pri izvajanju dela, zmanjšanje stresa, lažje usklajevanje službenih in družinskih obveznosti.

Delo na daljavo torej prav gotovo spada v skupino razvijajočih oblik fleksibilnih zaposlitev, ki z izkušnjami in rezultati pridobivajo na veljavi. Fleksibilnost dela je mogoče razvrstiti v različne kategorije:

- funkcionalna fleksibilnost je povezana s sposobnostjo delodajalca, da se prilagaja različnim nalogam in lahko pomeni brisanje ločnic med poklici,
- finančna ali plačna fleksibilnost je sposobnost plačnega sistema, da podpira spremembe in nagrajuje dobro delo,
- delovna mobilnost ali prestavljanje ljudi z enega na drugo delo, od enega poklica k drugemu, tudi prostorsko,
- fleksibilnost v modelih in organizaciji dela pa se prav tako lahko oblikuje na več načinov:
 - številčna fleksibilnost (prilagajanje števila zaposlenih ali delovnih ur glede na potrebe),
 - delovni čas ali časovna fleksibilnost je povezana z razlikami v številu in času delovnih ur (spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur in delo prek polnega delovnega časa),
 - lokacijska fleksibilnost (zaposleni delajo zunaj podjetja, npr. delo na domu in delo na daljavo).

Res pa je, da je veliko pozornost potrebno posvetiti kompatibilnosti programske opreme, zanesljivosti elektronske pošte, kredibilnosti izvajalcev dela na daljavo, kontroli kvalitete izvajanja storitev, ovrednotenju produktivnosti. V nadaljnjih fazah vzpostavljanja pogojev dela na daljavo je potrebno zagotoviti kvalitetne programe specifičnih usposabljanj, s katerimi bodo izvajalci obdržali visok nivo lastne usposobljenosti, prav tako pa zadovoljivo rešiti vidike zdravstvenega zavarovanja, socialnega statusa in varstva pri delu.

Izhodišča EU zelo naklonjena uvajanju dela na daljavo kot ključnega dejavnika za doseganje konkurenčnosti na globalnem trgu. Slovenija je navkljub relativno dobri informacijsko-komunikacijski infrastrukturi zaostajala pri pripravi nacionalne strategije, ki bi opredeljevala delo na daljavo. Čeprav po kazalcih informacijsko – telekomunikacijske razvitosti nikakor nismo na evropskem repu, smo pri postavljanju nacionalne platforme za delo na daljavo, kjer zaostajamo tudi za državami, tudi za npr. Bolgarijo in Romunijo.

³ povzeto po Pristavec Đogić, 2006

Načini izvajanja dela na daljavo

Nove tehnologije spreminjajo ne samo način opravljanja dela, ampak tudi lokacijo, kjer se delo izvaja. Govorimo lahko o več načinih dela na daljavo in kategorijah izvajalcev. Načini dela na daljavo so naslednji:

- Izvajalci kombinirajo svoje delo na delovnem mestu in doma oz. v telecentru (multi-site teleworking)
- izvajalci delajo izključno doma za enega delodajalca (Tele-homeworking)
- izvajalci delajo običajno doma, vendar za različne kliente (Freelance teleworkers)
- izvajalci opravljajo svoje delo na terenu in uporabljajo prenosne računalnike, fakse in mobilne telefone (Mobile teleworkers)
- delo, ki se izvaja v posebnih prostorih, ponavadi ne na sedežu podjetja. Gre za opravila kot so vnos podatkov, urejanje letalskih rezervacij, telefonsko bančništvo (Relocated back-office teleworking).

Kategorije izvajalcev

Tipične kategorije izvajalcev so:

- Visoko usposobljeni izvajalci s posebnimi znanji: arhitekti, finančni svetovalci, borzni posredniki, specialisti s področij managementa, marketinga, odnosov z javnostjo in človeških virov,
- Izvajalci različnih storitev: knjigovodje in računovodje, prevajalci, raziskovalci, pisci povzetkov, namizni založniki, ..
- Mobilni izvajalci: predstavniki podjetij, analitiki, inšpektorji, novinarji, zavarovalni agenti, posredniki nepremičnin,
- Izvedenci za informacijsko tehnologijo: sistemski analitiki, programerji in vzdrževalci sistemov,
- Izvajalci storitev, ki imajo značaj servisiranja: vnašalci različnih podatkov, izvedenci za različne aplikacije in teleprodajo, vršilci različnih poizvedb.

Eden od projektov, ki so bili financirani s strani Evropske komisije (SIBIS Project2), je v letu 2002 pokazal, da je v EU-15 zaposlenih 10 milijonov oseb kot delavci na daljavo, kar predstavlja 29% letno rast v primerjavi s podatkom iz leta 1999 in 13% delovne sile. V ta odstotek spadajo štirje glavni tipi delavcev na daljavo:

Raziskava izvedena v okviru omenjenega projekta je razkrila, da si 66,5% vprašanih želi delati na daljavo (manj kot 50% je pritrdilno odgovorilo le na Portugalskem). 28% pa jih je menilo, da narava njihovega dela dopušča tako obliko dela. Projekt SUSTEL3 (Sustainable Teleworking) pa je verjetno edini projekt doslej, ki je na področju raziskovanja problematike dela na daljavo zajel kar tri vidike: ekonomskega, okoljskega in socialnega. Zajel je študijo 30 primerov in šest raziskav na Danskem, v Nemčiji, Italiji, na Nizozemskem in v veliki Britaniji. Rezultatov projekta sicer ni mogoče brez zadržkov vzeti kot reprezentativne za celotno Evropsko unijo, predstavljajo pa doslej najbolj natančen pregled vedno bolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve - dela na daljavo.

Študija je razkrila naslednje pozitivne plati dela na daljavo:

- izboljšana delovna učinkovitost,
- manj odsotnosti,
- lažje zaposlovanje in
- manj odhodov/odpovedi.

Te prednosti ponavadi odtehtajo dodatne stroške opreme, potrebne za delo na daljavo. Študija pa je tudi pokazala, da slabo organiziran projekt dela na daljavo lahko rezultira v negativnih finančnih rezultatih. Na ravni posameznika je projekt pripeljal do naslednjih rezultatov:

- vprašani so menili, da delo na daljavo dobro vpliva na njihove kompetence in sposobnosti,
- velika večina je menila, da ima tako delo negativen vpliv na njihovo kariero,
- skoraj vsi vprašani so menili, da jim delo na daljavo omogoča boljše ravnovesje med poslovnim in zasebnim življenjem, pozitivno vpliva na kvaliteto njihovega življenja, tudi
- preko boljšega zdravstvenega stanja,
- le nekaj posameznikov je kot problem postavilo večjo izoliranost in povečan stres,
- veliko delavcev na daljavo je menilo, da delajo več časa, kot so prej.

Raziskava je podala kar nekaj dokazov, da delo na daljavo predstavlja možnost zaposlovanja za osebe, ki bi jim bila ta možnost drugače nedostopna. Lahko pa hkrati tudi pomeni orodje diskriminacije do posameznikov, ki nimajo možnosti delati doma. Delo na daljavo se je izkazalo kot učinkovit ukrep, ki povečuje uporabo lokalnih storitev, kar nekaj "teledelavcev" pa je omenilo njihovo večjo vpletenost v lokalne zadeve.

Projekt SUSTEL je razkril, da je ključni faktor pozitivnega odnosa delavcev do dela na daljavo časovna fleksibilnost. Pri tem gre za različne začetke in konce delovnega dne, različne vmesne odmore (npr. če si enkrat vzameš več prostega časa, pač to nadomestiš kasneje). Glede na rezultate se običajno skupen obseg delovnega časa poveča, vendar je bilo le v redkih primerih zaradi tega zabeleženo povečanje stresa ali obolenj.

Delo na daljavo le izjemoma pomenilo zmanjšanje varnosti, v večini primerov pa je ta način dela imel pozitiven učinek na zdravstveno stanje. Glavne pozitivne plati so bile:

- zmanjšanje stresa, povezanega s transportom,
- izboljšanje razmerja med zasebnim in poslovnim življenjem,
- spremembe v prehranjevanju in telesni vadbi.

Zaključek avtorjev raziskave v tej fazi je bil, da delo na daljavo sicer ima nekaj negativnih značilnosti, ki pa so v primerjavi s pozitivnimi zanemarljive oz. jih je mogoče z ustrezno oblikovano in vodeno organizacijo dela minimalizirati.

Delo na daljavo pa lahko po mnenju nekaterih avtorjev vpliva tudi na zmanjševanje izpuščanja toplogrednih plinov v ozračje. Pred izvedbo projekta SUSTEL je bilo v povezavi s tem zbranih le malo empiričnih podatkov, ki bi potrjevali to tezo. Misel je bila logična. Z delom na daljavo (običajno na domu) se izključi vsakodnevna vožnja na in z dela. Zaradi dela na daljavo tudi ni potrebno, da posameznik išče prebivališče v bližini delodajalca in se s tem ohranja oz. razvija periferija. Rezultati omenjenega projekta pa so bili:

- več kratkih razdalj (vožnja na/z dela) velikokrat nadomesti manj daljših (službenih) potovanj, ki so poleg tega z vidika stroškov ponavadi večji zalogaj,
- selitev iz gosteje na redkeje poseljena področja sicer ima svoje prednosti (predvsem nižja cena nepremičnin), vendar hkrati tudi pomeni manjše zaposlitvene možnosti ob morebitni menjavi službe.

Rezultati so pokazali, da delo na domu sicer zmanjša obseg transporta, vendar za manj kot je bilo pričakovano. Avtorji projekta opozarjajo, da bi bilo za resnejše zaključke potrebno izvesti več raziskav. Omenjen pa je še en vidik, ki se nanaša na okolje. Poslovne zgradbe, njihovo delovanje in vzdrževanje prav tako predstavljajo velik del stroškov⁵ in onesnaževanja. Sicer delo na daljavo pomeni povečano porabo energije doma in več uporabe elektronskih komunikacij. Toda veliko domov je ogrevanih tudi čez dan, stroški uporabe telekomunikacij pa običajno ne presegajo stroškov transporta.

Zaključek SUSTEL projekta na tem delu je bil, da delo na daljavo nima tako velikega vpliva na varstvo okolja, kot je bilo pogosto mišljeno, vendar pa je njegov neto vpliv pozitiven ali v skrajni fazi, ni toliko negativen, da bi lahko prevladal nad pozitivnimi ekonomskimi in socialnimi posledicami.

2.1.2 Stanje v EU⁴

Kljub temu, da je zaradi neobstoja enotne definicije dela na daljavo težko analizirati stanje glede uporabe dela na daljavo (rezultate različnih raziskav je praktično nemogoče primerjati zaradi uporabe različnih definicij), pa naslednja tabela prikaže vsaj razlike med državami glede določene oblike dela na daljavo - delo na domu s pomočjo telekomunikacij:

V kolikšnem deležu vaše delo vključuje delo na domu s pomočjo telekomunikacijskih tehnologij (v %)?

Delo na daljavo	države															EU-15
	B	DK	D	GR	I	ES	F	IRL	L	NL	P	UK	FIN	S	A	
Ves čas	0,9	0,3	0,2	0,7	0,1	1,7	1,1	0,6	3,0	0,7	0,7	0,9	0,3	0,1	1,5	0,7
Skoraj več čas	0,7	0,4	0,3	0,0	0,1	0,8	0,4	0,6	0,3	0,6	0,3	1	0,6	0,5	0,9	0,5
Približno $\frac{3}{4}$ časa	0,8	0,0	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	1,5	0,6	0,4	1,5	0,2	0,1	0,5	0,4
Približno $\frac{1}{2}$ časa	0,7	0,6	0,9	0,2	0,1	0,6	0,2	0,8	1	0,8	0,4	1,7	0,7	0,7	0,9	0,8
Približno $\frac{1}{4}$ časa	2,9	4,2	2,5	0,5	1,4	0,6	1,8	2,0	2,9	5	0,5	4,9	6,0	4,1	1,9	2,6
Skoraj nikoli	5,9	7,8	7,1	3,6	2,5	4,3	3,0	7,8	4,3	15,7	1,3	5,2	15,2	9,3	5	5,5
Nikoli	87,8	86,4	88,4	94	95,2	91,7	93,1	87,2	84,9	76,7	96,2	83,8	76,5	84,3	88,2	89

Vir: Eurofound, 2005

⁴ povzeto po Pristavec Đogić, 2006

Vse raziskave dela na daljavo v EU kažejo, da so pri implementaciji te oblike zaposlitve v EU vodilni Finci. Široka uporaba in dobra izkoriščenost potencialov, ki jih prinaša informacijska tehnologija, je na Finskem botrovala večjemu obsegu dela na daljavo. Raziskava izvedena v okviru EU je pokazala, da kar 16,8% delovne sile na Finskem predstavljajo delavci na daljavo.

Sledijo ji Švedska s 15,2%, Nizozemska s 14,5% in Danska z 10,5%. Raziskava, ki so jo opravili Finci sami, je sicer pokazala precej nižji delež, vendar gre to pripisati uporabi ožje definicije dela na daljavo. Kljub temu je zgovoren podatek, da se je število delavcev, ki na Finskem delajo na daljavo, v zadnjem desetletju povečalo za petkrat.

Delo na daljavo se na Finskem največ uporablja v storitvenem sektorju, tako v javnih kot tudi zasebnih organizacijah. Zanimanje za vpeljavo takega načina dela je veliko. Ocenjeno je, da bi se lahko preko dela na daljavo opravilo med 20 in 40% dela v različnih panogah. Kot razloge za počasno vključevanje dela na daljavo, kljub dokazanim prednostim, je projekt SUSTEL razkril naslednje:

- nepoznavanje prednosti in stroškov dela na daljavo s strani mnogih delodajalcev,
- negotovost, kako vključiti in voditi delo na daljavo (varnost, usklajenost z dogovorjenimi delovnimi sporazumi, davčni vidik, dejanska izvedba),
- kulturni vidik, ki težko sprejema novosti na področju organizacije dela,
- davčne in druge vladne ovire, ki otežujejo ali celo onemogočajo vpeljavo ali razvoj take oblike dela v državah članicah,
- problemi, povezani z dostopnostjo informacijskih in komunikacijskih tehnologij v posameznih regijah ali med posameznimi skupinami prebivalstva,
- problematika varnosti in varovanja podatkov,
- negativna konotacija dela na daljavo, ki je v mnogih družbah še vedno sinonim za opcijo, ki omogoča materam, da delajo doma celoten ali del svojega delovnega časa.

Dejavniki, ki bi lahko doprinesli k pogostejšemu odločanju za delo na daljavo, pa so:

- široka dostopnost do nizkocenovnih in zanesljivih telekomunikacij,
- okrepitev varnosti in zasebnosti interneta,
- ukrepi za odvrčanje od uporabe avtomobilov (cestnine...),
- spodbujanje delodajalcev, da se pozitivno odzovejo na predloge delavcev po večji fleksibilnosti dela,
- širjenje poznavanja dela na daljavo (njegove pozitivne in negativne plati, možnosti za implementacijo...).

Septembra 2006 je Odbor za socialni dialog sprejel poročilo evropskih socialnih partnerjev o implementaciji Evropskega okvirnega sporazuma o delu na daljavo, ki je bil podpisan julija 2002 (k sprejemu so bile povabljeni tudi nove članice ter Romunija in Bolgarija). Sporazum določa, da uživajo delavci, ki delajo na daljavo, enake pravice kot "običajni" delavci in predstavlja okvir uporabe dela na daljavo, ki zadovoljuje tako stran delavcev, kot tudi delodajalcev. V sporazumu so izpostavljene ključne točke, ki glede na značilnost dela zahtevajo posebne prilagoditve (npr.: zaščita podatkov, zasebnost, varnost in zdravje, organizacija dela, itd.). Na nacionalnem nivoju so se države članice strinjale, da med letoma 2002 in 2006 ta sporazum predstavijo delavcem in delodajalcem v svojih državah.

V sporazumu je delo na daljavo definirano kot posebna oblika organiziranja in izvajanja dela, pri kateri se uporablja informacijska tehnologija. Pri tem se delo, ki bi se sicer lahko izvajalo v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov. Sporazum pa se nanaša le na delavce na daljavo, ki delajo preko pogodbe o zaposlitvi in ne vključuje samozaposlenih. Tudi ta definicija je bila v nekaterih državah sprejeta v celoti, v drugih le deloma (npr. Madžarska: "Delavec na daljavo je oseba, ki rezultate dela posreduje preko elektronskih naprav").

Do junija 2006 je bil okvirni sporazum implementiran v večini držav članic EU in EEA. V nekaterih državah pa postopek še ni končan, npr. v Avstriji, na Češkem in v Sloveniji. Poročilo navaja, da v Sloveniji razgovori med socialnimi partnerji še niso končani in da še ni prišlo do odločitve, ali bo sporazum v nacionalno zakonodajo vključen z amandmaji k ustreznemu zakonu ali preko panožnih kolektivnih pogodb. Države, ki so sporazum že implementirale, so to storile na različne načine. Španija, na primer, je sporazum preko nacionalnih sporazumov za kolektivna pogajanja vključila v španski sistem delavskega soupravljanja. Ti sporazumi tvorijo smernice za pogajalce pri sprejemanju kolektivnih pogodb. Tudi Finska je storila podobno preko partnerskega sporazuma in pripadajočih smernic pogajalcem na lokalni ravni, kjer je naveden predlog, da se ključne principe evropskega sporazuma vključi v kolektivna pogajanja. Latvija je določbe vključila v sporazum socialnih partnerjev. Nizozemska je sporazum implementirala skozi priporočila Delavske fundacije. Nekatere države pa so se odločile sporazum vključiti v področne zakone.

Lizbonska strategija

Svet EU je marca 2000 v Lizboni sprejel desetletno strategijo, z realizacijo katere bi evropsko gospodarstvo postalo najbolj dinamično in konkurenčno okolje. Poročilo iz leta 2004 je ta cilj obnovilo ter hkrati izpostavilo dva osnovna cilja pri doseganju zastavljenega:

- povečanje konkurenčnosti in trajnostni razvoj gospodarstva,
- spodbujanje aktivnega staranja.

Poleg tega pa je poročilo izpostavilo več problemov, ki zavirajo implementacijo strategije:

- nezadostna rast delovne učinkovitosti (ki naj bi bila deloma povezana z nizko izrabo potenciala informacijskih in komunikacijskih tehnologij),
- nizki zaposlitveni deleži starejših delavcev,
- povečana poraba energije in s tem večje emisije CO₂ (ogroženo doseganje Kjotskega protokola).

Iz tega je sledilo nekaj predlogov:

- povečati socialno kohezijo in socialno vključenost,
- povečati energetska učinkovitost,
- pretrgati povezavo med rastjo transporta in rastjo DBP
- odpraviti davčne neenakosti med državami članicam .

Dobro organizirano in vodeno delo na daljavo lahko igra pomembno vlogo pri doseganju teh ciljev. Konkurenčnost evropskega gospodarstva je mogoče povečati z večjo produktivnostjo in učinkovitostjo. Delo na daljavo lahko doprinese k večji delovni učinkovitosti, zmanjšanju potreb po prostoru, zmanjšanju prenatrpanosti na cestah in v poveča delež zaposlenih med starejšimi osebami.

Delo na daljavo v povezavi z Evropsko strategijo o zaposlovanju

Prva Evropska strategija o zaposlovanju je bila sprejeta leta 1997 z namenom manjšanja brezposelnosti. Kasneje se je po poročilih leta 2000 in 2002 strategija nekoliko preoblikovala in bolj prilagodila Lizbonskim ciljem. Nova Evropska strategija za zaposlovanje⁶ ima zdaj tri komplementarne in vzajemne cilje:

- polno zaposlenost,
- kvaliteta in produktivnost dela,
- socialna kohezija in vključenost.

Poročilo projekta SUSTEL podaja vzporednice tudi s to strategijo. Delo na daljavo zahteva zakonodajo, ki omogoča fleksibilno izrabo delovnega časa. Večja svoboda pri razpolaganju z delovnim časom dokazano rezultira v večji produktivnosti in večjem zadovoljstvu delavcev. Poleg tega delo na daljavo omogoča zaposlovanje oseb, ki bi v običajnih okoliščinah ostali brez dela, ali ga sploh ne bi dobili. Pri tem je pomembno izpostaviti problematiko aktivnega staranja in zaposlovanja starejših ter oseb z invalidnostmi. Zmanjšuje se tudi predsodek družbe, da je delo na daljavo opcija, ki je namenjena ženskam z majhnimi otroci, saj po takem načinu dela vedno bolj posegajo tudi moški.

Delo na daljavo in nacionalne zakonodaje

V tradicionalni evropski ekonomiji so se predpisi na ravni države ali posameznega podjetja nanašali na vse subjekte. Ustaljena pravila so omogočala le malo fleksibilnosti, hkrati pa so omogočala pregleden sistem pravičnosti, na katerega so imeli sindikati občuten vpliv. V zadnjem času pa je v nekaterih državah članicah EU že zaznati trend oddaljevanja od standardnih, kolektivno sprejetih sistemov pravil. Pojavlja se vedno več individualnih pogodb, ki so plod pogajanj neposredno med delodajalcem in posameznim delavcem. Te pogodbe so lahko orodje večje fleksibilnosti, hkrati pa tudi skrite diskriminacije.

Pri oblikovanju zakonodaje je treba posebno pozornost nameniti na pravo razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo. Pomembno je, da ta ni postavljena pretogo in s svojimi regulativami ne onemogoča izkoriščanja prednosti, ki jih prinaša delo na daljavo. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Odgovornost delodajalca za zdravje in varnost pri delu se širi preko mej tradicionalnih delovnih mest.

V poročilu organizacije Euro-Telework, imenovanem "Regulacija dela na daljavo in socialni dialog" (Telework Regulation and Social Dialogue), je podana analiza zakonskih okvirov in kolektivnih sporazumov, ki regulirajo delo na daljavo v 16 evropskih državah. Sam koncept dela na daljavo je le redko kje vključen v zakonodajo. Kot smo že ugotovili, ne obstaja niti enotna mednarodna definicija te oblike dela. Če je delo na daljavo že regulirano, potem je to urejeno na zelo različnih nivojih (med socialnimi partnerji, v sporazumih med sindikatom in delodajalcem, v sporazumih med delodajalci in izvoljenimi predstavniki delavcev ali individualno med delodajalcem in delavcem).

V Veliki Britaniji so mehanizmi kolektivnih pogajanj precej oslabei, tako da na področju dela na daljavo igrajo le manjšo vlogo (z izjemo nekaterih področij v sektorju finančnih storitev). Tu prevladujejo individualne pogodbe, vendar ima tudi to svoje prednosti (npr. zelo natančno določeni pogoji glede delovnega časa, povrnitve stroškov...). Tudi na Nizozemskem so tendence k temu, da bi bilo delo na daljavo bolj individualizirano. Podobno je tudi v Belgiji.

Po drugi strani pa najdemo relativno nove oblike kolektivnega pogajanja v Španiji, na Portugalskem in v Grčiji, ki so povezane s tendencami k deregulaciji trga dela, kar tudi zadeva delo na daljavo (Španija), ali pa delo na daljavo sploh še ni pomemben predmet pogajanj. Ponekod (npr. tudi na Irskem) je intenziven socialni dialog povezan s socialno sprejemljivo implementacijo informacijske družbe.

V skandinavskih državah najdemo stare sisteme kolektivnih pogajanj, ki pa dobivajo novo vsebino pod vplivom sindikalno organiziranih "belih ovratnikov". Delo na daljavo je tako v sindikatih zastopano preko skupin z precejšno močjo. Finska poskuša delo na daljavo urediti na bolj individualizirani način, v okviru obstoječe tradicionalne zakonodaje, ki obravnava delo na domu. Tudi Danska predstavlja poseben primer. Sindikati trgovine in storitev so uspeli v okvirnih sporazumih med javnimi in zasebnimi delodajalci oblikovati prioriteto kolektivnih sporazumov nad individualnimi pogodbami o zaposlitvi. Francija in Italija sta državi, v katerih zakonodaja igra pomembno vlogo pri implementaciji dela na daljavo. Za zgled poskušajo postaviti izvajanje dela na daljavo v javni upravi.

Delo na daljavo in javna uprava

Raziskave projekta SUSTEL so pokazale, da ima lahko pravilno organizirano delo na daljavo pozitivno vlogo tudi pri povečevanju učinkovitosti državne in javne uprave. Delo na daljavo je pravzaprav eno od orodij modernizacije uprave. Če se poleg Lizbonske strategije ozremo še na cilje akcijskega načrta e-Europe 2005, lahko javna uprava deluje kot zgled pri implementaciji in prezentaciji pozitivnih učinkov, ki jih s seboj prinaša delo na daljavo.

Projekt SUSTEL predlaga uporabo več predstavitvenih projektov in drugih iniciativ, ki bi predstavili in podprli uporabo dela na daljavo. Poleg tega predlagajo tudi oblikovanje posebnih smernic o učinkoviti uporabi elektronskih komunikacij. Omenjeni projekt je tudi pokazal, da v evropskem gospodarstvu in administraciji obstaja še mnogo področij, ki bi lahko izkoristili potencial dela na daljavo, pa temu zaenkrat še ni tako. Izpostavili so predvsem:

- pomembne storitvene sektorje v vzhodni in južni Evropi ter
- javni sektor v večini držav članic.

Direktorata za zaposlovanje in informacijsko družbo (DG EMPL in DG INFSO) pri Evropski komisiji od sredine leta 1998 izvajata pilotni projekt dela na daljavo. Za okoli 120 zaposlenih je bilo delo na daljavo uvedeno kot fleksibilna možnost. Do 20% svojega dela opravijo doma, v drugih prostorih Komisije ali na službenih poteh.

Za evalvacijo projekta so bili leta 2000 izbrani zunanji strokovnjaki, ki so hkrati imeli nalogo, da oblikujejo priporočila za uvajanje dela na daljavo v Komisiji v širšem obsegu. Rezultati projekta so bili tako pozitivni, da so strokovnjaki svetovali, da se brez obotavljanja delo na daljavo kot možna oblika zaposlitve uporabi pri čim večjem številu zaposlenih. Tudi večina delavcev na daljavo in managerjev, ki so sodelovali pri projektu, se je strinjala, da je delo na daljavo pomenilo pomembno povečanje kvalitete in kvantitete opravljenega dela.

3 TRG

Potencialne stranke nove agencije so podjetja in brezposelni, kjer je glede na izkušnje in anketo interes podjetij je relativno in tudi presenetljivo velik, posamezniki pa iščejo zaposlitev ne glede na obliko dela. Nekje 5% podjetij se že danes intenzivno na območju Pomurja zanima za tovrstno delo, medtem ko je odstotek brezposelnih, ki jih tak načina dela zanima znatno večji in sicer okoli 34%. To so predvsem mlajše osebe z višjo izobrazbo.

Tako podjetja, kot iskalci zaposlitve potrebujejo svetovanje in informacije. Ta segment pa je v Pomurju relativno slabo pokrit in prav zato pobuda o ustanovitvi agencije, ki bi poleg tega še izvajala usposabljanja, posredovanje zaposlitev in kadrov glede na potrebe trga. Glede na potrebe trga bo agencija krojila tudi svoje storitve.

Kazalo pa bi se bolj usmeriti v iskanja in usposabljanja posameznikov - head hunting za ciljnega delodajalca ter sočasno razviti tudi storitev za posredovanje dela na daljavo za posameznike, ki se želijo samozaposliti.

Ker bo verjetno agencija vzpostavljena mrežno, bodo informacije prispevali partnerji v okviru svojih običajnih delovnih nalog in virov podatkov. Agencija bo delovala na začetku na območju Pomurja.

3.1 Konkurenca

Na posredovanja in iskanja dela preko elektronskih medijev obstaja ostra konkurenca tako na domačem kot na tujem trgu. Z odpiranjem meja (prosti pretok delovne sile med novimi članicami EU) in vedno večjim odpiranjem meja starih članic EU raste tudi število ponudnikov tovrstnih storitev, ki prodirajo na slovenski trg.

Na spletu najdemo veliko tovrstnih ponudnikov, kot so npr.

1. ZRSZ
2. mojedelo.com
3. studentski-servis.com
4. Academia, Maribor
5. Gospodarska zbornica
6. Obrtna zbornica SLO
7. As Asistant
8. Mini borza dela
9. Kadis
10. Tevis - Agencija za kadre
11. zaposlitev.net
12. zaposlitvena budilka
13. E-uprava, E-zaposlitve
14. Časopis Delo
15. EU- The European job mobility portal
16. Zaposlitev. Net
17. Adecco
18. večer.si

19. dnevnik.si
20. finance-on.net
21. rtvslo.si
22. 24ur.com
23. gov.si/ksv/natecaj
24. najvirizaposlitev.com
25. prosta-delovna-mesta.com
26. OK Consulting
27. SIOL
28. Izberi.si
29. zaposlitev.matkurja.com
30. council exchanges (ZDA) - največja baza del za mlade
31. Summer jobs - počitniška dela
32. Action Jobs - nenavadne službe - ZDA
33. Michael Page int. - agencija za zaposlovanje
34. Robert Walters
35. Live-in jobs - za popotnike (VB)
36. Notoria, Koper
37. Severnica - agencija, servis za študente
38. International Education Financial Aid
39. Inter. Student Information Center
40. MADE Mb
41. Profil d.o.o.
42. Socius
43. Dr.Pendl&Dr. Piswanger
44. Honorarci.com
45. CO Guide
46. Eracareers
47. WAPES, svetovno združenje zavodov za zaposlovanje
48. ILO, mednar. organizacija dela
49. CASCAID-Careers Information
50. Guidenet
51. MDDS
52. Profil
53. Atama
54. Manpower Apel
55. Hill International
56. M Servis
57. Stepstone
58. CollegeGrad
59. monster.com
60. en-klik.com/delo
61. mrezakadrov.com
62. teletekst.rtvslslo.si
63. stoletje.com
64. arcadia-sp.si
65. advise.si
66. iss.si
67. strojnistvo.com/borzakadrov
68. spletna baza zaposlitev

69. gov.si/kvs/zaptuj
70. prleški študentski klub
71. Agencija AQ
72. agencija Apel
73. študentski servis Cmok
74. modri študentski servis
75. študentski servis Študent
76. m servis, študentski servis
77. 3delavnice
78. alp peca
79. borza dela
80. moja kariera
81. honorarci.com
82. grafton-zaposlitveni portal
83. eurosummerjobs.com
84. domenca.com
85. handyworld-si.com
86. nasvet.com
87. rumenstrani.com
88. mladinski servis zamorc
89. IKOS, inženiring za kadre, organizacijo..
90. študent d.o.o.
91. KI interim d.o.o.
92. Koroški študentski servis
93. mrežakadrov.com
94. sobotainfo.com
95. zaposlitev ws
96. Trenkwaldler
97. Mladinski servis Radovljica
98. tenida d.o.o.
99. izvoznookno.si
100. Center-Zorim
101. Regionalni sklad dela podravje
102. center-rcv.org.
103. minejob.com
104. jobs.adn.com
105. TAonline.com
106. naukri.com
107. goarmy.com
108. CESOP
109. 1-Stop Overseas Employment Online
110. 4International Careers&Jobs
111. LAVORO
112. Irsea Job
113. La Bacheca
114. Teach Abroad
115. Anglo-Hellenic Teachers Recruitment
116. Employment Opportunities for Greece
117. Greek Classifields
118. Greek Database

119. Hellas On Line
120. Jobs in Greece
121. Skywalker
122. nicemore.ie
123. cee-foodindustry.com
124. executivesontheweb.com/uk/
125. irelandjobs.cz
126. 138. bestjobs.ie
127. jobs.ie
128. welfare.ie/topics/
129. mojuspeh.com
130. posao.hr
131. jobs.pl
132. jobTiger.bg
133. bestJobs.neogen.ro
134. Insankaynaklari.com
135. Cyprusjobs.com
136. HeadHunter.ru
137. evropa.gov.si/zaposlovanje/
138. najnaj.si
139. Aldata
140. mojoglasnik.com

Agencija se bo uporabnikom lahko približala le s delovanjem v specifični tržni niši, prilagajanjem potrebam trga, stalnim usposabljanjem osebja in informiranjem ter s preišljenim marketingom, ki bo izgradil njeno podobo na trgu.

Marketinške poteze agencije mora izoblikovati poslovni načrt agencije, ko bo znana njena oblika in organiziranost.

3.3 Trg delovne sile v Pomurju

Trg delovne sile v Pomurju odstopa od slovenskega povprečja. Pomurje ima izredno visok delež iskalcev zaposlitve z končano osnovno in srednjo šolo. Delež visoko izobraženega kadra je nižjo od slovenskega povprečja.

Potrebe po delavcih prijavljene na ZRSZ v Pomurju v letu 2006 (do oktobra!) in brezposelne osebe prijavljene na ZRSZ OS Murska Sobota s IV. in V. stopnjo izobrazbe konec oktobra 2006 ob upoštevanju:

- najštevilčnejše so potrebe po delavcih s IV. in V. stopnjo izobrazbe, ki so jih prijavili delodajalci iz območja regije Murska Sobota. To so zlasti potrebe za določen čas.
- med registrirano brezposelnimi so navedene izobrazbe na IV. in V. stopnji, ki jih je med brezposelnimi največ.
- primerjava potreb in brezposelnih kaže, da se nekatere izobrazbe pojavljajo med potrebami in brezposelnimi. Delodajalcem prijavljeni brezposelni ustrezajo po izobrazbi, neustrezni pa so zlasti po delovnih izkušnjah, dodatnih znanjih in osebnostnih lastnostih,

kažejo:

med brezposelnimi prodajalci je 37,7 % starih 25 let ali manj, 28,3 % je iskalcev prve zaposlitve in 46,4 % je dolgotrajno brezposelnih;

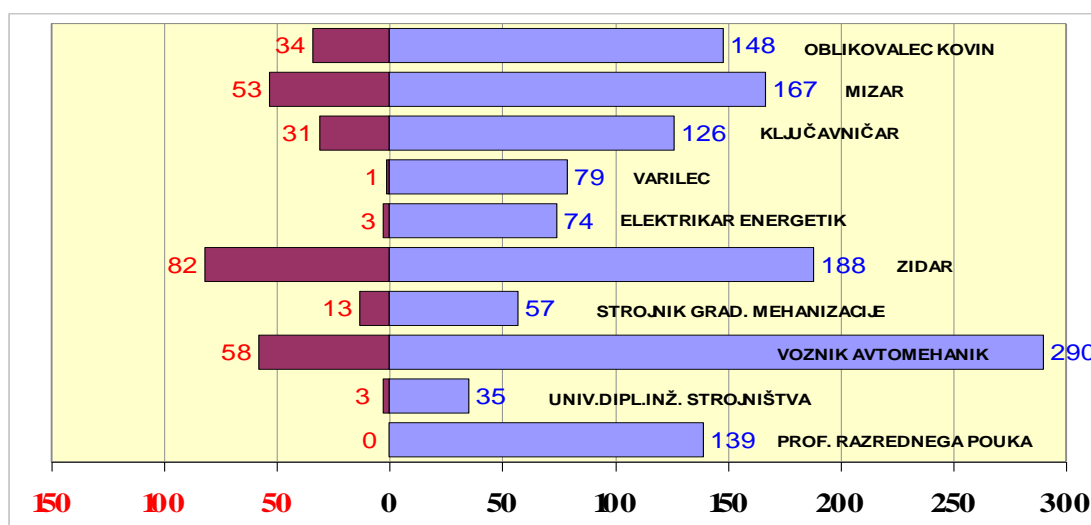
med brezposelnimi natakarji je 31,9 % starih 50 let ali več in 39,8 % dolgotrajno brezposelnih;

med brezposelnimi ekonomskimi tehniki je 41,5 % starih 25 let ali manj, 36,0 % je dolgotrajno brezposelnih, 43,7 % pa je iskalcev prve zaposlitve;

med brezposelnimi strojnimi tehniki je 23,9 % starih 50 let ali več, 40,2 % je dolgotrajno brezposelnih in 29,3 % iskalcev prve zaposlitve;

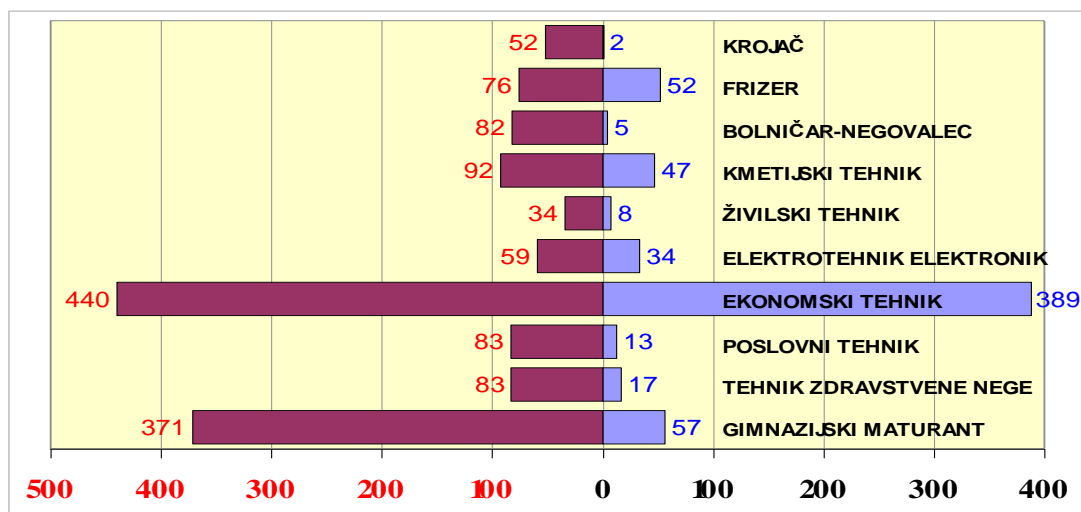
med brezposelnimi gimnazijskimi maturanti je 26,3 % starih 25 let ali manj, 38,1 % je dolgotrajno brezposelnih in kar 56,5 % je iskalcev prve zaposlitve.

Deficitarni poklici v Pomurju v letu 2005



Vir: ZRSZ

Suficitarni poklici v Pomurju v letu 2005



Vir: ZRSZ

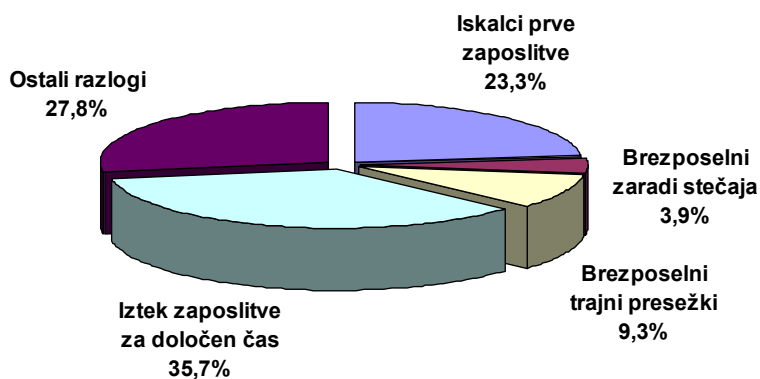
Prijavljene potrebe po strokovni izobrazbi v OS M. Sobota v letu 2006 (jan - okt) (prvih pet po št. prijavljenih potreb) - ZRSZ

Naziv strokovne izobrazbe	Št. prijavljenih potreb	Naziv strokovne izobrazbe	Št. prijavljenih potreb
I. stopnja izobrazbe		V. stopnja izobrazbe	
DELAVEC BREZ POKLICA	1.012	EKONOMSKI TEHNIK	261
POMOŽNI DELAVEC	688	STROJNI TEHNIK	141
GRADBENI DELAVEC	344	SREDNJA STROKOVNA SPLOŠNO IZ.	103
OSNOVNOŠOLSKA IZOBRAZBA	159	GIMNAZIJSKI MATURANT	68
SNAŽILKA	27	VZGOJITELJ PREDŠOLSКИH OTROK	67
II. stopnja izobrazbe		VI. stopnja izobrazbe	
OBDELOVALEC KOVIN	103	INŽ. STROJNIŠTVA	20
ZIDAR ZA ZIDANJE - OMETAVANJE	103	EKONOMIST ZA DENAR, FIN.-RAČ.	20
OBDELOVALEC LESA	44	EKONOMIST ZA KOMERCIALNO DEJ.	20
PLESKAR	42	EKONOMIST ZA ANALIZE-PLANIRANJE	16
VARILEC V SERIJSKI PROIZVODNJI	26	INŽ. GRADBENIŠTVA	12
III. stopnja izobrazbe		VII. stopnja izobrazbe	
LESAR	119	PROF. RAZREDNEGA POUKA	80
ŠIVALEC GORNJEGA DELA OBUTVE	47	UNIV. DIPL. EKONOMIST	71
ŠIVALEC TEKSTILIJ	38	DIPL. VZGOJITELJ PRED.OTROK (VS)	34
SESTAVLJALEC OBUTVE	29	UNIV. DIPL. PRAVNIK	29
POŠTNI MANIPULANT	26	DIPL. EKONOMIST (VS)	27
IV. stopnja izobrazbe			
PRODAJALEC	517		
NATAKAR	362		
VOZNIK AVTOMEHANIKA	292		
ZIDAR	197		
VARILEC	168		

Prijavljene potrebe po poklicih v OS M. Sobota v letu 2006 (jan - okt) (prvih pet po št. prijavljenih potreb) - ZRSZ

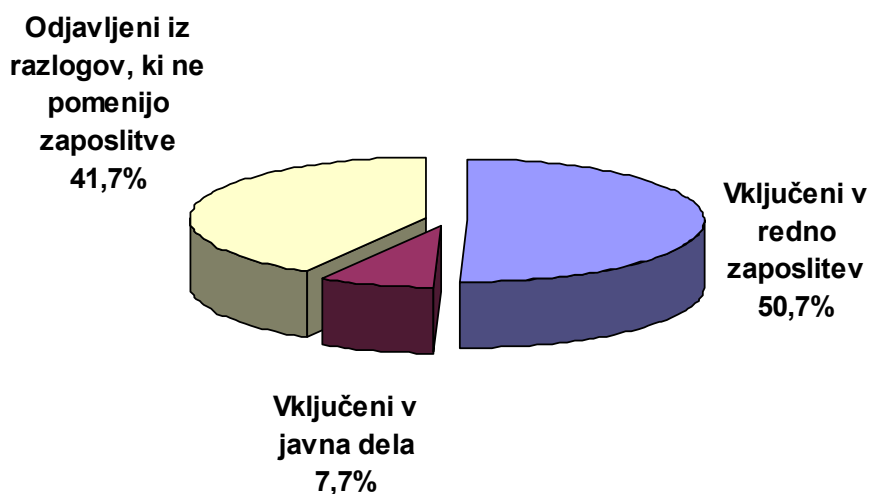
Naziv glavne skupine / poklica	Št. prij. potreb	Naziv glavne skupine / poklica	Št. prij. potreb
1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji		6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	
Direktor družbe	27	Vrtnar	29
Pomočnik direktorja družbe	5	Drevesničar	10
Prokurist	2	Kmetovalec gospodinjec	3
Menedžer proiz. in operativne enote družbe v kmet.	2	Gozdar sekač	3
Menedžer enote za trženje v družbi	2	Poljedelec	2
2 Strokovnjaki		7 Poklici za neindustrijski način dela	
Predmetni učitelj	193	Varilec	226
Srednješolski učitelj	104	Mizar	222
Učitelj razrednega pouka	44	Zidar	209
Vzgojitelj predšolskih otrok	44	Monter pohištva	183
Računovodja	36	Elektroinštalater	132
3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci		8 Upravljalci strojev in naprav, industrijski	
Pomočnik vzgojitelja predšolskih otrok	95	Voznik tovornjaka	337
Komercialist za prodajo	89	Upravljalec strojev za proizvodnjo obutve	135
Medicinska sestra	74	Upravljalec strojev gradbene mehanizacije	103
Zavarovalniški zastopnik	70	Sestavljalce kovinskih izdelkov	33
Zabaviščni plesalec	43	Voznik lahkega dostavnega vozila	26
4 Uradniki		9 Poklici za preprosta dela	
Administrator	116	Delavec za preprosta dela pri visokih gradnjah	486
Skladiščnik	50	Delavec za preprosta dela pri nizkih gradnjah	288
Pismonoša	28	Delavec za preprosta dela kmetijska dela	135
Blagajnik	22	Cistilec prostorov	127
Tajnik	20	Delavec za druga preprosta dela	118
5 Poklici za storitve, prodajalci			
Prodajalec	567		
Natakar	510		
Kuhar	175		
Trgovski poslovodja	76		
Frizer	52		

Priliv brezposelnih oseb glede na razlog prijave v Pomurju v letu 2006 (jan - okt)



Vir: ZRSZ

Odliv brezposelnih oseb v Pomurju v letu 2006 (jan - okt)

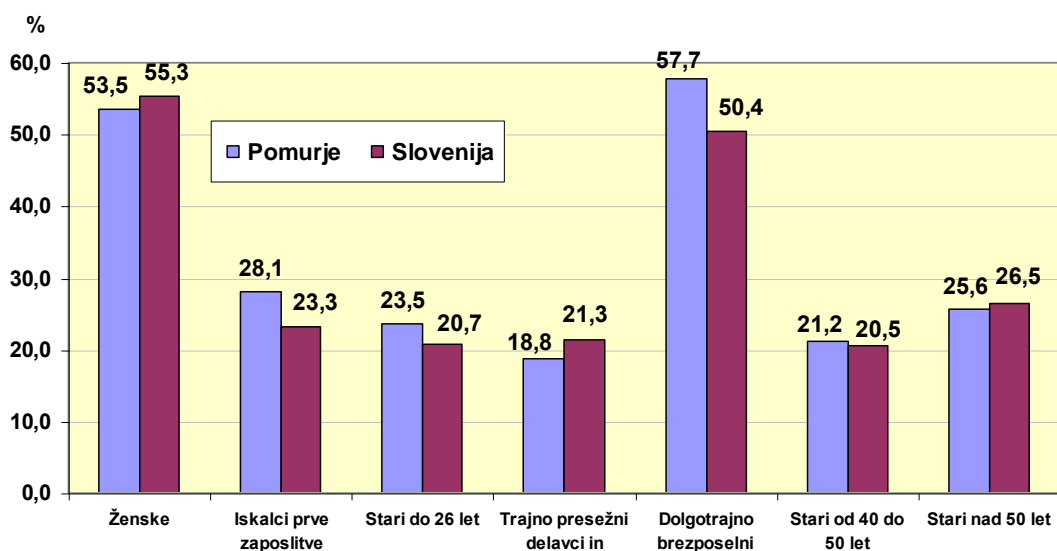


Vir: ZRSZ

Značilnosti brezposelnih oseb v OS Murska Sobota (oktober 2006)- ZRSZ

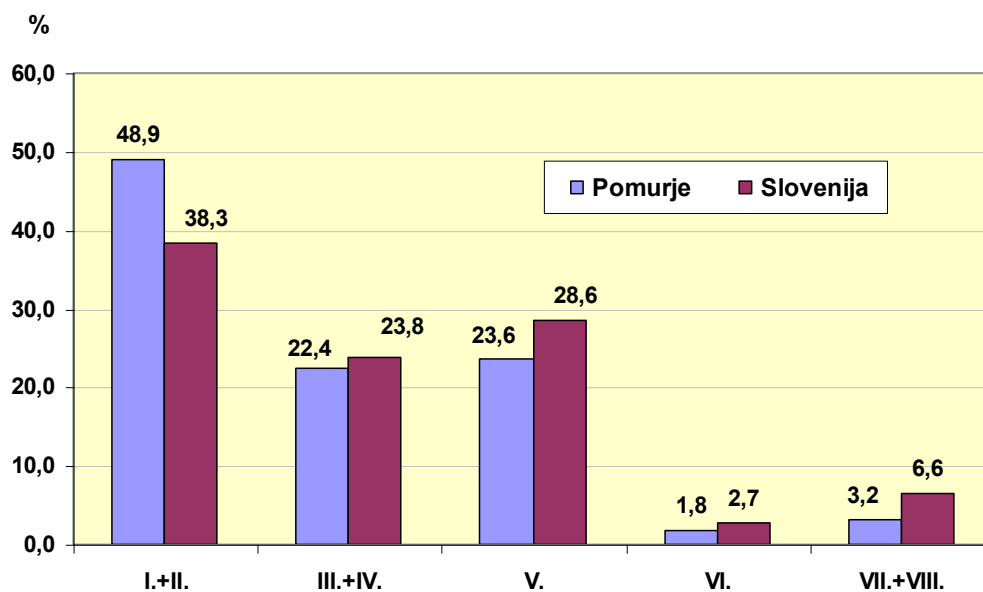
	OS M.Sobota	UD G.Radgona	UD Lendava	UD Ljutomer	UD M.Sobota
Število brezposelnih oseb	7.885	1.075	1.975	850	3.985
% žensk	53,5	54,5	58,3	52,7	51,1
% iskalcev 1. zaposlitve	28,1	20,9	26,4	22,2	32,1
% starih do 26 let	23,5	21,4	21,0	22,1	25,5
% starih nad 50 let	25,6	29,3	26,7	31,4	22,8
% trajnih presežkov in stečajnikov	18,8	17,3	21,5	17,6	18,0
% dolgotrajno BO	57,7	58,1	60,9	48,7	57,9
% BO brez strokovne izobrazbe (I.+II.)	48,9	46,1	50,3	42,5	50,4
% BO s III. in IV. stopnjo izobrazbe	22,4	23,9	23,3	24,8	21,1
% BO s V. stopnjo izobrazbe	23,6	24,4	21,2	27,1	23,9
% BO s VI. stopnjo izobrazbe	1,8	1,3	1,9	1,9	1,9
% BO s VII. stopnjo izobrazbe	3,2	4,3	3,3	3,8	2,8
% BO invalidov	14,1	16,7	14,9	20,5	11,7
% BO prejemnikov DN in DP	17,2	17,3	17,0	24,7	15,8

Značilne skupine registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji in Pomurju (oktober 2006)



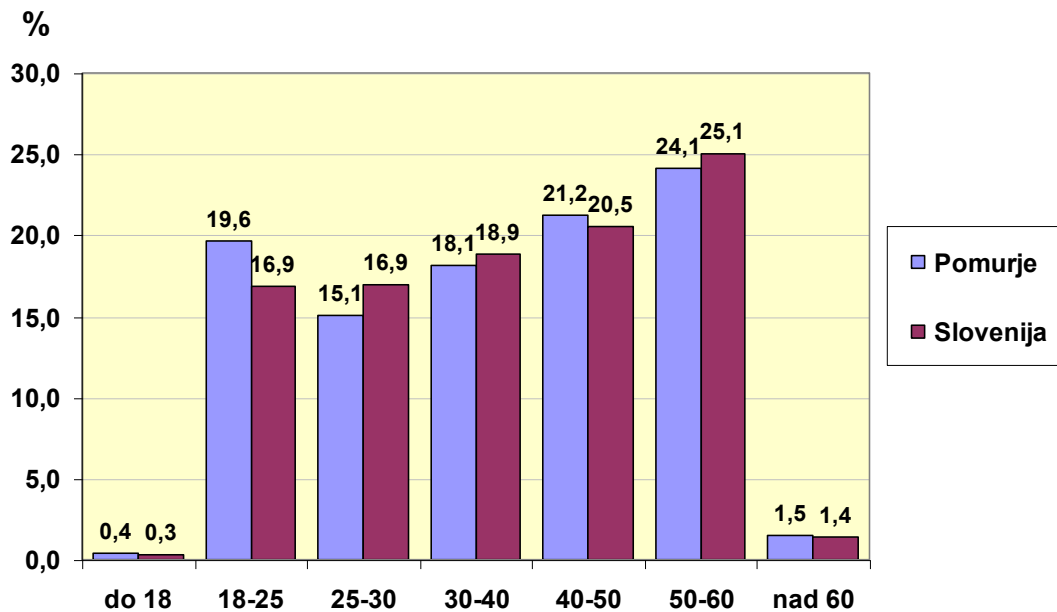
Vir: ZRSZ

Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji in Pomurju (oktober 2006)



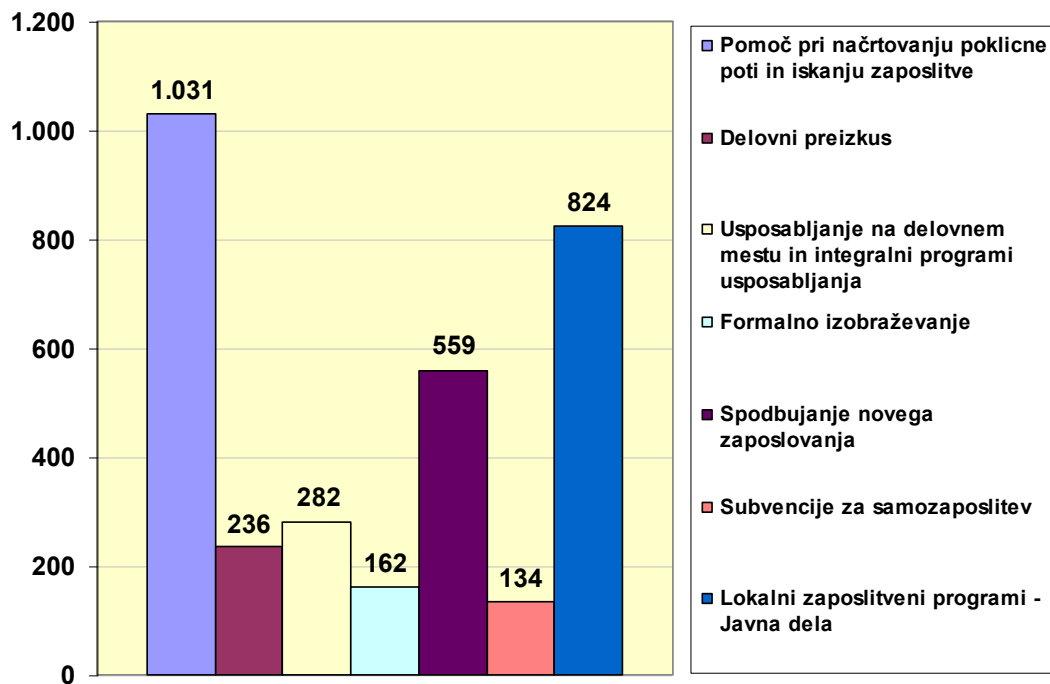
Vir: ZRSZ

Starostna struktura registrirano brezposelnih oseb v Sloveniji in Pomurju (oktober 2006)



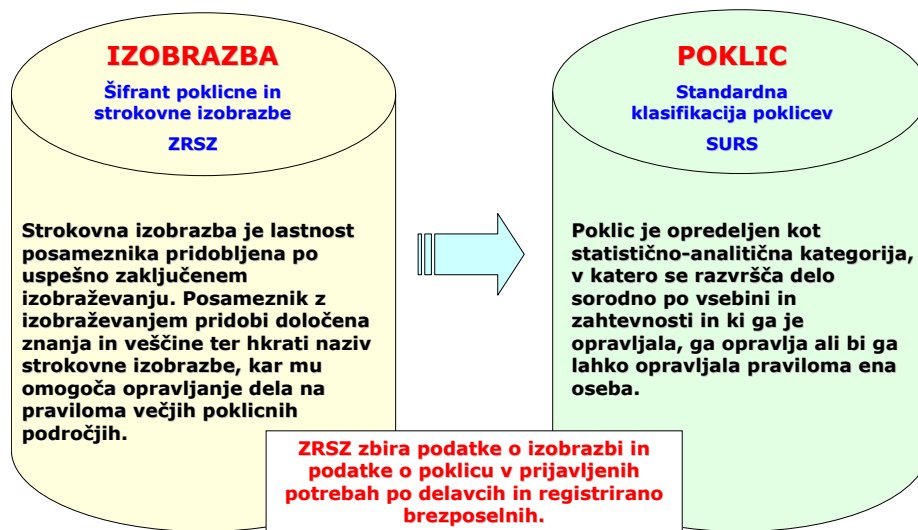
Vir: ZRSZ

Število brezposelnih oseb vključenih v posamezne aktivnosti zaposlovanja v Pomurju v letu 2006



Vir: ZRSZ

Katera dela so primerna za opravljanje na daljavo?



Vir: ZRSZ

Podatki kažejo, da se trenutno več ljudi ukvarja z raziskovanjem kot pa z izvajanjem dela na daljavo. Evropska komisija je začela uvajati iniciative za razvoj dela na daljavo v začetku 90 let prejšnjega stoletja prav v raziskovalnih sferah, sindikati so v svoja pogajanja z delodajalci vključili tudi definiranje osnovnih pogojev in zakonov pri implementaciji novih načinov dela, državne uprave in podjetja so financirale študije o možnostih uvajanja dela na daljavo.

Delo na daljavo se lahko pojavlja v različnih oblikah, za nekatere predstavlja način življenja, za druge možnost izogibanja pritiskom in prekinitvam pisarniškega okolja. Delavce na daljavo najdemo tako v mestih in na podeželju, zato ne moremo govoriti o enotni organizacijski shemi.

Na organizacijo dela na daljavo vpliva več faktorjev. Organizacija mora opredeliti namen in cilj prehoda na delo na daljavo, podjetje mora biti zrelo za ta prehod, torej mora biti dovolj razvito tako infrastrukturno, kot mišljenjsko, spremeniti se mora način dela v posameznih enotah podjetja, spremenijo se družinske razmere zaposlenih, spremeni se struktura človeškega potenciala, filozofija podjetja. V sled tem spremembam mora tudi državna platforma, ki omogoča razvoj dela na daljavo.

Osnovna razlika med delom na daljavo in običajnimi načini dela je, da delo z izvajanjem na daljavo prihaja do ljudi, ima pa tako svoje zagovornike kot nasprotnike. Običajno so razlogi za uvajanje dela na daljavo ekonomski, kadrovski, organizacijski. Delo na daljavo poleg navedenih prednosti še premaguje geografsko oddaljenost ter prinaša dodatne možnosti zaposlovanja na globalnem trgu, nove možnosti za invalide, itd.

Negativne posledice dela na daljavo pa se odražajo predvsem v nevarnosti osame (t.i. aspekt socialne integracije), pomanjkanje družabnosti lahko vodi v asocialnost in preveliko virtualnost, izraža se odpor managerskih struktur, ki posle pridobivajo preko osebnih poznanstev in zavračajo vsako kontaktiranje na daljavo. Pomanjkanje stika s sodelavci pa onemogoči pretok idej in negativno vpliva na teamsko produktivnost, zato ne prihaja do sinergije znanja in izkušenj.

Velik preskok pri delu na daljavo predstavlja tudi preskok v mišljenju vodilnih, saj pomeni 'fizična neprisotnost' zaupanje v delo in v opravljeno delo zaposlenega na daljavo. Tipični osemurni delavnik je praktično nemogoče nadzorovati.

Še vedno ostaja problem infrastrukture, ki ne sledi trendom, kompatibilnosti opreme (Mac, Microsoft), varovanja podatkov in zaščite, itd. Rešiti je potrebno tudi vse dostope do relevantnih informacij za posameznika, ki dela na daljavo. Delo na daljavo kljub naprednim tehnologijam prinaša tudi pasti, ki jih ne smemo prezrti. Uvajanje sprememb zahteva veliko časa, napora in entuziazma.

Primerna dela na daljavo zaenkrat ostajajo: raziskovalna dela, projektiranje, arhitektura, računovodstvo, dopisništvo, razvoj raznih programov in aplikacij, borzna vlaganja, finančno poslovanje, umetniško delovanje in ustvarjanje, poučevanje,

II TEHNIČNE, KADROVSKE IN FINANČNE ZAHTEVE

4 PREGLED POSLOVNE IDEJE

Predvideva se, da bi agencija delovala mrežno na območju Pomurja. Gre za poslovno odločitev, ki znižuje stroške delovanja in dostopanja do informacij, vendar tovrstna organizacija bo zahtevala kar nekaj naporov, da bodo vsi parterji v projektu delovali usklajeno in pravočasno. Morebitne težave bodo imele tudi stranke z identifikacijo poslovnega subjekta.

Če bo agencija vzpostavljena mrežno, ne bo potrebovala posebnih poslovnih prostorov, ampak bo mrežna organizacija koristila poslovne prostore partnerjev oz. osebja, ki bo deloval v agenciji.

Agencija za svoje poslovanje potrebuje osnovo opremo za poslovanje in predavanja – usposabljanja. To so mize, stoli, prenosnik in projektor, kar je bilo že nabavljeno v okviru izvedbe tega projekta. Dodatno pa bo agencija potrebovala še tablo, promocijsko gradivo, spletni portal, ki bo omogočal informiranje, posredovanje in e-učenje.

Torej za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in posredovanja dela mora imeti agencija ustrezne delovne (samostojna soba oz. ločen prostor, ki zagotavlja zaščito osebnih podatkov strank) in pomožne prostore (od delovnega prostora ločen predprostor, ki strankam omogoča primerno čakanje) ter sanitarije za stranke in zaposlene.

Imeti mora tudi ustrezno birotehnično opremo, ki zagotavlja vodenje ustreznih evidenc ter omogoča pristojnim organom in pooblaščenim osebam vpogled v njeno poslovanje.

V poslovnih prostorih mora biti na vidnem mestu izobešeno potrdilo o podeljeni koncesiji. Koncesionar je dolžan zagotoviti invalidom dostop do storitev.

Agencija, čeprav mrežna, mora imeti pri vhodu vidno izobešeno tablo, na kateri so podatki o firmi oz. imenu, sedežu, pravnoorganizacijski obliki dejavnosti in o podružnici oz. organizacijski enoti, če je agencija organizirana kot zavod.

Poleg tega mora agencija, ki bo tudi sama delala na daljavo, če bo organizirana mrežno morala aktivirati outsourcing. Ta del je namenjen predvsem specialisto, ki jih bo potrebovala bolj poredko. En specialist npr. lahko dela za več podjetij, ko ga rabijo ter si sam razporeja naloge in določa cene svojih storitev. Tu mislimo predvsem na strokovnjake med povezanimi podjetji v mrežni agenciji.

Ker na trgu vlada kar ostra konkurenca, prostora za napake ni. Torej bo moral poslovni načrt agencije odgovoriti tudi na vprašanje, kako dobiti delo. Možnosti so preko obstoječih kontaktov, utrjevanja kontaktov, ugleda partnerjev ter lokalni pripadnosti.

Orodja za delo na daljavo so:

- Telefon (tudi in vedno bolj po Internetu), sestanki
- Elektronska pošta
- Novice
- Poštni sezname

- Interaktivna orodja
- Integrirana orodja
- Inteligentna pošta
- Forumi

Pri elektronski pošti je potrebno paziti na čas odziva, vročanje, prioriteti. Poštni sezname (mailing lists) je nekje vmes med debatnimi forumi in elektronsko pošto in je na pol javni. Poštni sezname se ukvarjajo z ožjimi temami in so deležni povzetkov novic na nekem področju.

Interaktivna orodja

- IRC (fragmentacija, omrežja)
- Sporočila (AIM, Microsoft Messenger, ICQ)
- Vloga strežnika

Mreže vrstnikov

- Alternativa client/server
- Klasične uporabe: napster, gnutella, ipd., freenet
- Kaj pa uporabnost?

Integrirana orodja

- Groove
 - Skupni delovni prostori
 - Sporočila, govor
 - Skupne aplikacije (urejevalniki, risanje)
 - Skupne datoteke
 - Skupni urniki

Inteligentna pošta

- www.zapplet.com:
 - Pogovor
 - Urniki
 - Vabila
 - Mnenja (glasovanje) in komentarji

5 ZAPOSLOVANJE V AGENCIJI

Ker se predvideva mrežna organizacija posebnih stroškov zaposlovanja ne bo, ker bo delo opravljeno znotraj partnerskih organizacij.

Pri tem bo:

- Ljudska univerza Murska Sobota izvajala usposabljanja,
- Gospodarska zbornica Slovenije, OE za Pomurje in Območna obrtna zbornica M. Sobota bosta prevzeli svetovanje podjetjem,
- ZRSZ OS M. Sobota bo posredovala zaposlitve,
- Zavod Bistra hiša pa bo koordiniral mrežo ter vodil strokovni del agencije ter urejanje portala.

Partnerji predvidevajo, da bodo na temo delo na daljavo potrebne strokovne konference in seminarji po Sloveniji in tujini, ker za zdaj še ni znano, da bi obstajajo kakršno koli formalno usposabljanje za delo na daljavo.

Bodo pa partnerji potrebovali strokovne izpite in podlage, v kolikor jih nimajo, če želijo pridobiti koncesijo za posredovanje dela.

Strokovne naloge, ki se nanašajo na zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja in štipendiranje lahko izvajajo delavci, ki imajo ustrezno visoko ali višjo izobrazbo in najmanj 2 leti ustreznih delovnih izkušenj ter opravljen strokovni izpit za področje zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Strokovni izpit se opravlja pred izpitno komisijo Zavoda RS za zaposlovanje.

Strokovni izpit ni potreben za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnih in občasnih del za dijake in študente, če agencija izpolnjuje pogoje za izvajanje javno veljavnih izobraževalnih programov šole, ki je vpisana v razvid pri Ministrstvu za šolstvo in šport.

Za ustrezne delovne izkušnje šteje delo na področju vodenja delovnih procesov na kadrovske področju, izobraževanje in opravljanje drugih del na področju zaposlovanja, kot tudi pri pedagoškem, andragoškem in psihološkem delu, ipd.

Agencija lahko opravlja dejavnost le z delavci, ki so pri njej v delovnem razmerju. Administrativno-tehnično osebje lahko opravlja le pomožne naloge in ne sme samostojno izvajati dejavnosti agencije. V poslovnih prostorih mora biti na vidnem mestu izobešeno potrdilo o podeljeni koncesiji.

Za opravljanje dejavnosti izdelave zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe ter za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah ZRSZ, se pravna oseba prijavi z vlogo na javni razpis, ki ga v Uradnem listu RS objavi ministrstvo.

Za opravljanje dejavnosti izdelave zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe ter za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah ZRSZ, se pravna oseba prijavi z vlogo na javni razpis, ki ga v Uradnem listu RS objavi ministrstvo.

Prijavnica za izobraževanje v okviru strokovnega izpita se pošlje ZRSZ.

Prijavnici za strokovni izpit za področje zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti za delavce agencij in skladov dela ter za vodilne in vodstvene delavec se pošljeta prav tako na ZRSZ.

6 ZAKONSKE ZAHTEVE

Delovanje agencije je podrejeno zakonodaji Republike Slovenije. Za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve, posredovanja dela, ki vključuje tudi začasna in občasna dela dijakov in študentov ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile, se mora nasloviti vlogo za podelitev koncesije na Ministrstvu za delo, družino in socialo. Agencija se bo morala prijaviti na javni razpis, ki ga bo razpisalo navedeno Ministrstvo.

Zakonska podlaga za delovanje agencije je:

- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje
- Pravilnik o opravljanju strokovnih izpitov
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

6.1 Koncesija

Pogoji za podelitev koncesije

O pogojih za delovanje Agencije za zaposlovanja govori Pravilnik Ministrstva za delo, družino in socialo (MDDS). S tem pravilnikom se podrobneje določajo pogoji, pod katerimi lahko MDDS s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacije oziroma delodajalce (v nadaljnjem besedilu: agencija), da izvajajo naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Pravilnik prav tako določa vsebino koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višino stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijaku in študentu, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije.

Za dejavnost agencije se v skladu z zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti šteje:

- posredovanje zaposlitve
- posredovanje dela, ki vključuje tudi začasna in občasna dela dijakov in študentov
- posredovanje in zagotavljanje delovne sile
- izdelava zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

Agencija opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in posredovanja dela tako, da za brezposelne osebe in druge zainteresirane osebe išče zaposlitev ali delo in jih napotuje k delodajalcem zaradi sklenitve delovnega razmerja ali zaradi vključitve v delo.

Agencija lahko opravlja dejavnost posredovanja dela tudi tako, da posreduje začasno

in občasno delo dijakom in študentom, pri čemer se za posredovanje dela šteje opravljeno delo na podlagi potrdila s strani delodajalca in izvršenega plačila dijakom in študentom.

Vpis članov je dovoljen le na lokaciji, ki je vpisana v koncesijski pogodbi. Ob tem se morajo izpolniti pogoji, da so delavci, ki opravljajo to delo, v delovnem razmerju pri agenciji. Dejavnost sme izvajati delavec, ki ima najmanj višjo strokovno izobrazbo in najmanj dve leti ustreznih delovnih izkušenj in ima strokovni izpit iz 66.a člena prej navedenega Zakona.

Strokovnega izpita ne potrebuje delavec v primeru opravljanja dejavnosti začasnih in občasnih del za dijake in študente, če agencija izpolnjuje pogoje za izvajanje javno veljavnih izobraževalnih programov šole, ki je vpisana v razvid pri Ministrstvu za šolstvo in šport.

Za ustrezne delovne izkušnje šteje zlasti delo na področju vodenja delovnih procesov na kadrovskega področju, izobraževanju in opravljanju drugih del na področju zaposlovanja, kakor tudi pri pedagoškem, andragoškem in psihološkem delu ipd.

Administrativno-tehnično osebje lahko opravlja le pomožne naloge in ne sme samostojno izvajati dejavnosti agencije.

Agencija, ki opravlja dejavnost posredovanja del dijakom in študentom, izpolnjuje Pogoje, če ima na vsaki lokaciji, kjer izvaja dejavnost, zaposlenega vsaj enega delavca, ki izpolnjuje pogoje po tem pravilniku.

Agencija mora imeti ustrezne delovne in pomožne prostore ter ustrezno birotehnično opremo, ki zagotavlja vodenje ustreznih evidenc ter pristojnim organom in pooblaščenim osebam omogoča vpogled v njeno poslovanje.

Delovni prostor predstavlja samostojna soba oziroma ločen prostor, ki zagotavlja zaščito osebnih podatkov strank v skladu z zakonom, kot pomožni prostor pa od delovnega prostora ločen predprostor, ki strankam omogoča primerno čakanje.

Agencija mora imeti tudi sanitarije za stranke in zaposlene. V poslovnih prostorih mora biti na vidnem mestu izobešeno potrdilo o podeljeni koncesiji. Koncesionar je dolžan zagotoviti invalidom dostop do storitev.

Agencija lahko opravlja dejavnost za delojemalce, državljane Republike Slovenije, za Slovence brez slovenskega državljanstva, ki so pridobili osebno delovno dovoljenje in za tujce, ki so pridobili osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas v skladu s predpisi o zaposlovanju tujcev, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.

Agencija lahko opravlja dejavnost tudi v krajevno ločenih podružnicah oziroma organizacijskih enotah, ki morajo biti razvidne iz žiga agencije, pri čemer morajo biti za vsako podružnico oziroma organizacijsko enoto izpolnjeni vsi pogoji za pridobitev koncesije

Postopek podelitve koncesije

Pravna oseba naslovi vlogo za podelitev koncesije na ministrstvo. Pravna oseba prijavi vlogo na javni razpis, ki ga v Uradnem listu Republike Slovenije objavi ministrstvo. Ministrstvo lahko za strokovne naloge pri izvedbi javnega razpisa pooblasti ZRSZ.

Vloga mora vsebovati:

- firmo oziroma ime in sedež pravne osebe oziroma samostojnega podjetnika posameznika, dokumente o registraciji, podatke o poslovnem organu, zastopanju in obsegu pooblastil
- področje dejavnosti na katero se vlaga vloga
- navedbo, ali želi posredovati delo tudi dijakom in študentom, ki niso državljani Republike Slovenije
- podatke o delavcih, ki bodo opravljali koncesijsko dejavnost z dokazili o sklenitvi delovnega razmerja in dokazili o doseženi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe z opisom zahtevanih delovnih izkušenj in potrdilo o opravljenem strokovnem izpitu
- seznam in opis tehnične opremljenosti za izvajanje koncesijske dejavnosti
- način zavarovanja osebnih podatkov v skladu s predpisi o varstvu osebnih podatkov
- navedbo, ali poleg nameravane koncesijske dejavnosti opravlja tudi katero drugo dejavnost ter izpis iz ustreznega registra
- točen naslov kraja opravljanja dejavnosti in opis prostorov s tlorisno skico in dokazili o pravici do razpolaganja s prostori
- predvidene finančne vire opravljanja dejavnosti in poslovni načrt
- ceno storitev
- način oblikovanja in višino sredstev rizičnega sklada za izplačila dijakom in študentom v primeru neplačila delodajalcev ter pogoji in višina teh izplačil
- v javnem razpisu se lahko določijo tudi drugi podatki in dokumentacija, ki jo mora vsebovati vloga.

Ministrstvo pri odločitvi o sklenitvi koncesijske pogodbe upošteva tudi število brezposelnih oseb pri območnih službah zavoda, potrebe delodajalcev po delu oziroma po zaposlitvi novih delavcev na tem območju, vrsto in obseg programov aktivne politike zaposlovanja, število dijakov in študentov na določenem območju ter njihov socialni položaj, število koncesionarjev na določenem območju in spoštovanje predpisov pri dotedanem poslovanju vložnika.

V vseh primerih si lahko ministrstvo pridobi mnenje zavoda, v primerih posredovanja začasnih in občasnih del dijakom in študentom pa tudi mnenje študentske organizacije Slovenije.

Ministrstvo sklene koncesijsko pogodbo z agencijo po predpisih o javnih naročilih. O sklenitvi koncesijske pogodbe obvesti ministrstvo pristojne organe in zavod oziroma študentsko organizacijo Slovenije, če gre za posredovanje dela dijakom in študentom.

Koncesijska pogodba se sklene za določen čas.

7 DELOVNI KAPITAL

Zaenkrat zaradi mrežnega delovanja ni predviden začetni fond. Ceno storitev bo glede na aktualne cene na trgu predvidel poslovni načrt.

Agenciji, ki posreduje delo dijakom in študentom, se v letih od 2003 do 2007 in dalje, priznajo naslednji stroški v odstotkih od prihodka ustvarjenega iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu, zaračunanega iz 10% koncesijske dajatve:

Prihodek od koncesijske dejavnosti v mio SIT	Priznani stroški v letu v %				
	2003	2004	2005	2006	2007 in dalje
Od 20	70	65	60	55	50
Nad 20 do 80	65	60	55	50	50
Nad 80 do 1000	60	65	50	50	50
Nad 1000	50	50	50	50	50

Priznani stroški vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti po obsegu in vrstah stroškov, kot so:

- stroški materiala in storitev
- stroški dela
- amortizacija.

Agencija je dolžna oblikovati rizični sklad v višini 0,8% od prihodka od koncesijske dejavnosti za primer plačilne nesposobnosti uporabnikov za opravljena dela dijakov in študentov in določiti način koriščenja sredstev sklada.

Prihodki od koncesijske dejavnosti iz prvega odstavka se za dobo enega leta, v času določitve prihodka za preteklo leto do ugotovitve novega prihodka, usklajujejo z indeksom cen življenjskih potrebščin v skladu z objavljenimi podatki Statističnega urada Republike Slovenije.

Agenciji, ki je pričela s poslovanjem, se za leto, ko je pričela s poslovanjem, akontativno določijo stroški glede na pravilnik in sicer za leto 2007 in naprej v višini 50%, od prihodka od koncesijske dejavnosti v pavšalni višini 15 milijonov SIT.

Po koncu prvega leta poslovanja pa se določijo stroški na podlagi ustvarjenega prihodka od koncesijske dejavnosti in opravi poračun odvajanja sredstev za namene do 30. aprila tekočega leta.

8 VIRI POMOČI IN INFORMACIJ PRI VZPOSTAVITVI AGENCIJE

Pri vzpostavitvi agencije bodo pomagali partnerji v projektu partnerji in njihovi zaposleni. Informacije si bo agencija pridobila tudi pri zunanjih strokovnjakih in pristojnih organih Ministrstva za delo, družino in socialo.

Agencija bo prav tako izhajala iz lastnih izkušenj in raziskave na terenu. Prav tako bo pregledala delovanje konkurence na območju Pomurja.

V prvi fazi bo agencija delovala kot mrežna inštitucija, ki se bo v obdobju do dveh let financirala projektno, saj podjetja niso še pripravljena plačati za storitve promocije in uvajanja dela na daljavo.

Če se bo posebna agencija vzpostavila, pa bo potrebno poleg teh storitev definirati tudi druge storitve, ki bi lahko bile komplementarne - npr. usposabljanje in testiranje za ECDL in druge računalniške izpite, potem usposabljanja in izobraževanja (seminarji in delavnice) za podjetja in posameznike, predvsem s področja poslovanja in e-poslovanja, v povezavi z ZRSZ in izvajanjem programov aktivne politike zaposlovanja ter seveda predvidoma še vedno vključevala projektno delo.

Menimo, da je v tem trenutku edina izvedljiva oblika agencije mrežna agencija v tesnem sodelovanju partnerjev v okviru njihovih običajnih poslovnih opravil, ki bo sčasoma prerasla v samostojno agencijo. V tem času predvidevamo, da podelitev koncesije ne bo možna, ker ne bo agencija zadovoljila pogojem dodelitve koncesije.

Predvideva se, da bo koordinacijo prevzela Bistra hiša, ki pa bo del nalog outsourcala. Gre predvsem za usposabljanje (npr. ECDL), informiranje podjetij (GZS, OZS) in to plačala kot storitev.

9 KLJUČNI ZAPOSLENI V AGENCIJI

Agencija bo zaposlovala ljudi, ki bodo znali izvajati svetovanje in promocijo med podjetji in posamezniki. Ocenjujemo, da bodo za to dejavnost najprimernejši profili kot so tržni komunikolog, ekonomist-komercialist in organizator. Agencija bo prav tako zaposlila nekoga, ki bo izvajal usposabljanja in izobraževanja. Najprimernejši profil za te namene so: družboslovci, ekonomisti, pravniki ali organizatorji z dobrim poznavanjem IKT.

V kolikor bo agencija vzpostavljena mrežno, bodo te aktivnosti prevzeli zaposleni pri partnerjih, ki se že danes ukvarjajo s posredovanjem informacij in z usposabljanji. To so zaposleni na ZRSZ, v Bistri hiši Martjanci, pri GZS za Pomurje, OZS M. Sobota Ljudski univerzi M. Sobota.

Ker gre za delo s podjetji, ti zaposleni potrebujejo tudi ključna znanja s področja podjetništva, so podjetniški svetovalci, so usposobljeni za izobraževanje in usposabljanje odraslih, imajo znanja s področja marketinga, predvsem s področja promocije in predstavitve.

Ostale poslovne funkcije, kot so računovodstvo, finančno svetovanje agenciji, itd. bo izvajano preko pogodbenega partnerja. V kolikor bo šlo za mrežno delovanje partnerjev, bodo te aktivnosti potekale v okviru poslovanja partnerjev.

VIRI IN LITERATURA

1. Amon Bojan, Delo na daljavo, 2006.
2. Bertin Imogen in Alan Denbigh: The Teleworking Handbook – 2nd Edition: New Ways Of Working In The Information Society
3. Danska: National report on teleworking:
<http://www.teleworkmirti.org/dbdocs/national.doc>, (zajeto 9.11.2006).
4. Edgel Stephen: The Sociology of Work (2006), SAGE Publications.
5. EU, Framework Agreement on Telework:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf, (zajeto 18.10.2006).
6. EU: Telework Pilot Project in the European Commission:
http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/external.pdf, (zajeto 18.10.2006).
7. Euro Telework: Equality and Telework in Europe:
<http://www.teleworkmirti.org/dbdocs/huws.doc>, (zajeto 18.10.2006).
8. Euro Telework: Telework Regulation and Social Dialogue:
<http://www.teleworkmirti.org/dbdocs/weisbach.doc>, (zajeto 18.10.2006).
9. Eurofound: <http://www.eurofound.eu.int/ewco/balance/worklife/options>, (zajeto:18.10.2006).
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Quality of work and employment in Europe:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>, (zajeto 10.10.2006).
11. Evropski kodeks o socialni varnosti:
http://www.coe.si/sl/dokumenti_in_publikacije/konvencije/048/#, (zajeto 24.10.2006).
12. FCM: Welles: Teleworking coming Alive?: <http://www.fcw.com/article93986-04-10-06-Print&printLayout>, (zajeto 18.10.2006).
13. Finska: National report on Teleworking: <http://www.teleworkmirti.org/dbdocs/karkihan.doc>, (zajeto 9.11.2006).
14. Finska: SAK - Zveza finskih sindikatov: Finland leads teleworking in Europe:
<http://netti.sak.fi/sak/englanti/articles/teleworking.htm>, (zajeto 18.10.2006).
15. Gubenšek Maja: Fleksibilne oblike dela: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Gubensek-Maja.PDF>, (zajeto 11.10.2006).
16. Huws Ursula: Teleworking - Guidelines for Good Practise
17. ILO: Home Work Convention, C177, 1996:
<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/law/iloc177.htm>, (zajeto 24.10.2006).
18. ITAC-International Telework Association and Council:
<http://www.workingfromanywhere.org/index.htm>, (zajeto 24.10.2006).
19. Lipičnik B, 2000: Fleksibilna zaposlitev - zgolj možnost ali potreba?:
<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/index.html>, (zajeto 18.10.2006).
20. Mlinar Zdravko: Teledelo in prostorsko-časovna organizacija bivalnega okolja, v Teorija in praksa, let. 40, 6/2003.
21. Nemčija: Eurofound: Teleworking at home:
<http://eurofound.europa.eu/ewco/2005/11/DE0511NU02.htm>, (zajeto 10.10.2006).
22. Nemčija: Wage agreement for the pilot phase of alternating teleworking at Deutsche Telekom: <http://www.telework-mirti.org/agreements/docs/con-detk.htm>, (zajeto 9.11.2006).
23. Pristavec Đogić, Mojca. Delo na daljavo, DZ, november 2006

24. Report by the European Social Partners: Implementation of the European Framework agreement on Telework, 2006:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/telework_implementation_report_en.pdf, (zajeto 9.11.2006).
25. Rogina Davorin: Poročilo o izvajanju projekta Analiziranje trga – priprava sistemskih za uvajanje dela na daljavo
26. Stanworth John & Celia: Telework - The Human Resource Implications
27. Status Report on European Telework: TELEWORK 1998, 1999, 2000, 2001
28. SURS, Statistični podatki
29. SUSTEL: Sustainable Telework – Assessing and Optimising the Ecological and Social Benefits of Teleworking:
http://www.sustel.org/documents/march%2004%20deliverables/Policy%20Implications%205_5_2004.rtf, (zajeto 18.10.2006).
30. SUSTEL: Is Teleworking Sustainable? An Analysis of it's Economic, Environmental and Social Impacts: <http://www.sustel.org/documents/Reports/final%20report%20-%20july%202004%20v2.pdf>, (zajeto 18.10.2006).
31. Sušnik Simona: Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji: Možnost ali potreba?, EF, 2003, http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/susnik1143.pdf, (zajeto 11.10.2006).
32. SYKE: Finnish Environment Institute: The relation between commuting distance, frequency and telework in Finland:
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=67144&lan=en>, (zajeto 18.10.2006).
33. The social implications of teleworking:
<http://eurofound.europa.eu/publications/files/EF9723EN.pdf>, (zajeto 10.10.2006).
34. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 79/2006).
35. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 104/2005).
36. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l. RS, št. 110/2003).
37. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS, št. 79/2006).
38. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 20/2004).
39. ZRSZ, Statistični podatki