



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



ORALNA
SINDIKALNA
ORGANIZACIJA
ORGANIZZAZIONE
SINDACALE
COSTIERA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

POROČILO ANALIZE INFORMIRANOSTI IN USPOSOBLJENOSTI SINDIKALNIH PREDSTAVNIKOV ZA DELO NA DOMU

VSEBINA

1	UVOD.....	4
1.1	Predstavitev projekta.....	4
1.2	Izhodišča analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.....	6
2	POVZETEK ANALIZE.....	10
3	CILJI ANALIZE	14
4	IZZIVI NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA SOCIALNIH PARTNERJEV	15
4.1	Stanje socialnega dialoga v Sloveniji	15
4.2	Problematika na področju kompetenc in informiranosti sindikalnih predstavnikov	23
4.2.1	Potrebe sindikalnih predstavnikov	23
4.2.2	O kompetencah	25
4.2.3	O pogajalskih veščinah.....	27
4.2.4	Razvoj kompetenčnega modela	28
4.2.5	Uporaba kompetenčnega modela	30
4.2.6	Postopki uvedbe kompetenčnega modela v organizacijo.....	32
4.2.7	Problematika kompetenc sindikalnih predstavnikov.....	34
4.2.8	Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih predstavnikov.....	40
5	ANALIZA STANJA V IZBRANIH PODJETJIH S PODROČJA USPOSOBLJENOSTI ZA DELO NA DOMU.....	43
5.1	Uvod	43
5.2	Cilji.....	44
5.3	Metodologija	44
5.1	Statistična analiza vprašalnikov.....	46
5.1.1	Poznavanje delovnopravne zakonodaje.....	49
5.1.2	Digitalne veščine.....	52
5.1.3	Delo na domu	57
5.1.4	Zagotavljanje varnih pogojev za delo na domu	64
5.1.5	Problematika dela na domu	67
5.1.6	Mnenje, predlogi anketirancev	70
5.2	Rezultati analize	71
5.3	Primerjalna analiza	76
5.4	Zaključek	79
6	PRIPOROČILA	81
6.1	Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev.....	81
6.2	Priporočila za pripravo e-gradiv	86

6.3	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delavce na temo dela na domu....	90
6.4	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja	95
7	ZAKLJUČEK.....	98
8	LITERATURA IN VIRI	101
9	PRILOGE	112
9.1	Razno	112
9.2	Vprašalnik.....	114

SEZNAM SLIK

	Stran
Slika 1: Primer temeljnih veščin vseživljenjskega učenja	31
Slika 2: Prikaz razmerja med ocenjeno in dejansko aktivnostjo sindikatov po področju	45
Slika 3: Prikaz rezultatov poznavanja delovnopravne zakonodaje 2018 in 2021	89
Slika 4: Okvir mehkih veščin	106

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
CNVOS	Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij
EKP	Evropska kohezijska politika
EPSARE	Evropski projekt –vpliv predstavnikov za varnost pri delu na zdravje pri delu
ESS	Ekonomsko-socialni svet, evropski socialni sklad
ESSOKR	Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije
EU	Evropska unija
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
KRUSPOP	Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva
KS-90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
KSS	Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
PERGAM	
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
NVO	Nevladna organizacija
OSO – KS 90	Obalna sindikalna organizacija - KS 90
PGZ	Primorska gospodarska zbornica
RGZC	Regionalna gospodarska zbornica Celje
RS	Republika Slovenija
SHRM	Zveza za upravljanje s človeškimi viri (angl.: Society for Human Resource Management)

SPINS	Sindikat profesionalnih igralcev nogometa Slovenije
STA	Slovenska tiskovna agencija
SVIZ	Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije
SVOZ	Sindikat vojske, obrambe in zaščite
ZDOPS	Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS- Solidarnost	Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost
ZESD	Zakon o evropskih svetih delavcev
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah.
ZkoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZminP	Zakon o minimalni plači
ZRSZ	Zavod republike Slovenije za zaposlovanje
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1 UVOD

1.1 Predstavitev projekta

Analiza informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu je nastala v okviru **projekta Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log**, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si). Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2 prednostne naložbe »Gradnja zmogljivosti za vse zainteresirane strani s področja izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih politik, tudi prek sektorskih in ozemeljskih paktov za spodbujanje reform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

Projekt se je začel decembra 2020 in bo trajal do konca leta 2022.

Prijavitelj projekta je Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90), ki je k sodelovanju povabila Primorska gospodarska zbornica (PGZ) in Obalna sindikalna organizacija - KS 90 (OSO – KS 90), z namenom pokritja treh večjih slovenskih regij.

Pri izvajanju politik in pristopov v Sloveniji, povezanih s trgom dela, zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja lahko zasledimo **splošno pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev ter pomanjkanje osnovnih struktur za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja**. Obenem še vedno zaznavamo **slabo informiranost in obveščenost socialnih partnerjev** ter deležnikov na področju politik trga dela in predvsem **premajhen pomen vloge socialnih partnerjev**, za njihovo učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik na omenjenih področjih.

Namen projekta **Fleksibilen DI@LOG** je **okrepitev usposobljenosti zaposlenih v delodajalskih in sindikalnih organizacijah in članih socialnih partnerjev vključenih v projekt, za vodenje učinkovitega socialnega dialoga** na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnim partnerji na ravni EU. V okviru projekta se bomo osredotočili na **Osrednjeslovensko in Obalno-kraško regijo**.

Ključni cilj, ki ga želimo doseči z izvedbo projekta, je **okrepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe** (vseživljenjsko učenje).

Prijavitelj, KS-90 in projektna partnerja PGZ ter OSO-90 bomo v okviru projekta razvili **inovativni model celostnega in integriranega naslavljanja problematike** s pomočjo analiz stanja in dobrih praks v tujini, ki bodo **osnova za pripravo aktivnosti krepitve kompetenc preko usposabljanj**: vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj,

pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; **izmenjavo izkušenj preko** izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije (ESSOKR); **ter obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko** nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta, za kar bomo najprej pripravili komunikacijsko strategijo.

Poudarek aktivnosti, ki bodo orodje za doseganje osrednjega cilja projekta, bo na treh področjih:

- **področju trga dela**, predvsem atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napoteni delavcev,
- **področju spodbujanja enakosti in upravljanja raznolikosti** pri zaposlovanju in na delovnem mestu, predvsem ranljivih skupin starejših, mladih in nizko izobraženih,
- **področju fleksibilnejših oblik dela**, predvsem različnih vidikov dela na domu.

Projekt predvideva **več usposabljanj za krepitev kompetenc in znanja na področju:** delovnopravne zakonodaje, zakonodaje s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, kolektivnega dogovarjanja in predpisov s področja korporativnega upravljanja podjetij, upravljanja z raznolikostjo, zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, digitalnih veščin in področja dela na domu. Prav tako se predvidevajo usposabljanja, s katerimi bomo krepili komunikacijske in pogajalske sposobnosti zaposlenih in članov v organizacijah projektnih partnerjev.

Ključni poudarek projekta bo **na obravnavanju problematike »dela na domu«**. Pravno je delo od doma urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih in se je v času trajanja Covid-19 epidemije izkazalo kot učinkovito orodje zoper širitev bolezni. Glavni poudarek, kadar govorimo o tej obliki dela, je na **ugotavljanju učinkovitosti takšnega dela** v primerjavi s tradicionalno obliko izvajanja dela na delovnem mestu (vidik delodajalca). Vendar pa je potrebno problematiko osvetliti tudi z drugih zornih kotov: kakšen je vpliv dela na domu na izboljšanje zdravstvenega stanja zaposlenega, izboljšanje delovnih pogojev, kakšni so pozitivni vplivi takšne oblike dela na trajnostni razvoj okolja itd. Problematiko je potrebno osvetliti tudi z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ko se delo opravlja od doma.

1.2 Izhodišča analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu

Z izvedeno analizo stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih predstavnikov za delo na domu se bo pridobilo podatke o obstoječem stanju, ki bodo osnova za **načrtovanje vsebine izobraževanj** ter osnova za predloge ukrepov za vključitev zaposlenih v organizacijah projektnih partnerjev **v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin**. Izvedba usposabljanj je ključna dejavnost, ki prispeva k doseganju temeljnega cilja razpisa: **Krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, povezanih zlasti s trgom dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva**.

Projektni partnerji so v prijavi na projekt, navedli naslednje izzive s katerimi se srečujejo sindikati:

- Pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga.
- Pomanjkljiva usposobljenost in informiranje zaposlenih v sindikalnih organizacijah in sindikalnih predstavnikov za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).
- Imajo premalo veščin in znanja za samostojno in učinkovito izvajanje pogajanj.
- Pomanjkanje samozvesti in slaba samopodoba.
- Imajo pomanjkljivo računalniško znanje za uspešno vodenje poslov in evidenc,
- Premalo učinkovita medsebojna komunikacija med sindikalnimi predstavniki, zaposlenimi in delodajalci.

Projektni partnerji so v prijavi na projekt, navedli naslednje potrebe sindikatov:

- Potreba po celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini.
- Potreba po celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini.
- Potreba po okrepitvi usposobljenosti sindikatov/sindikalnih predstavnikov za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).

Dejansko stanje sodelovanja in usposobljenosti socialnih partnerjev bomo ugotavljali z analizami, ki bodo osnova za pripravo natančnejše vsebine in obsega usposabljanj.

Poročilo izbrane analize je sestavljeno iz **treh različnih sklopov**, in sicer:

1. Pregleda pisnih virov in teoretične analize na področju socialnega dialoga. Torej podrobnejši pregled stanja socialnega dialoga v Sloveniji, problematike na področju kompetenc in informiranosti sindikalnih zaupnikov, potreb sindikalnih zaupnikov in pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov, s poudarkom na področju dela od doma.

2. Analize stanja v izbranih podjetjih s področja kompetenc in znanja sindikalnih predstavnikov na področju delovnopravne zakonodaje, komunikacije, digitalnih veščin in poznavanja zakonodaje ter pravic in dolžnosti na področju dela na domu.
3. Priporočil za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki bodo nastala in bodo izvedena v okviru projekta.

Analiza se dopolnjuje z rezultati analize, ki jo bo izvedel projektni partner Primorska gospodarska zbornica, in sicer analiza informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu. Prav tako se dopolnjuje z rezultati analize informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov iz l. 2018 (Leskovec, Žorž, Kropec, Udovč 2018).

Poleg omenjenih analiz bomo v okviru projekta izvedli še **naslednji analizi**:

- Analiza slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini,
- Primerjalna analiza delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks.

Vse analize predstavljajo osnovo za razvoj inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike, ki bo zajemal **pripravo aktivnosti krepite kompetenc preko usposabljanj**: vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj, pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; **izmenjavo izkušenj preko** izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije (ESSOKR); **ter obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko** nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta, za kar bomo najprej pripravili komunikacijsko strategijo.

Skupno s tem modelom želimo doseči tri **cilje**, ki so usklajeni s ciljem razpisa, in sicer:

1. Krepi usposobljenost socialnih partnerjev **za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov povezanih s trgom dela**, predvsem na področju atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napoteni delavcev.
2. Krepi usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov **za spodbujanje enakosti in upravljanje raznolikosti pri zaposlovanju in na delovnem mestu**, predvsem na področju ranljivih skupin starejših, mladih in nizko izobraženih.
3. Krepi usposobljenost socialnih partnerjev na področju **fleksibilnejših oblik dela**.

Iz primerljivih analiz¹, ki obravnavajo problematiko razvoja kompetenc socialnih partnerjev za učinkovito izvajanje socialnega dialoga ter problematiko na trgu dela in delovne zakonodaje izhaja, da se je to stanje delno izboljšalo, vendar opažamo, kot bomo prikazali v poglavju o stanju socialnega dialoga v Sloveniji, da se to stanje vsakič, ko nastopijo izredne razmere, kot so poslabšanje gospodarskih razmer in v zadnjem letu izbruh Covid-19 pandemije, oddaljuje od zastavljenega cilja.

¹ Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost) in Regionalna gospodarska zbornica Celje (RGZC) sta v l. 2018 pripravila Analizo stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini; V istem letu je nastala Primerjalna analiza z rezultati analiz informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov (Leskovec, Žorž, Kropec, Udovč 2018).

Na področju izvajanja učinkovitega socialnega dialoga smo zaznali ključno pomanjkljivost – **ni celostnega pristopa/modela**, na katerem bi temeljil njegov razvoj. Iz do sedaj izvedenih analiz izhaja, da je potrebno **celovito obravnavanje** delovnopravne zakonodaje in razvoja kompetenc socialnih partnerjev, ki mora temeljiti na dobrem poznavanju področne zakonodaje, nenehne krepitve veščin in znanj socialnih partnerjev na vseh področjih njihovega delovanja. Pri tem je potrebno izhajati tako iz analiz nacionalnega kot tudi regionalnega stanja, kakor tudi iz primerov domačih in tujih dobrih praks.

Analize so namreč izpostavile problem nezadostnih kompetenc in informiranosti socialnih partnerjev, ki se kažejo v pomanjkljivem poznavanju delovnopravne zakonodaje, sploh področja dela na domu, področja varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanja ranljivih skupin na trg dela. Prav tako pri njih opazimo pomanjkanje pogajalskih veščin, komunikacijskih veščin in pomanjkljivo obvladovanje IKT veščin.

Manjkajo tudi vzводи za sistematično in kontinuirano izmenjavo znanj in veščin sindikalnih predstavnikov, zlasti v fazi kreiranja javnih politik trga dela in zaposlovanja ter izvajanja socialnega dialoga.

Pri analizi bomo izhajali iz **stanja v Obalno-kraški ter Osrednjeslovenski regiji**, kjer sistematično delujeta predvsem PGZ² in OSO KS-90³. Na tem območju, kot izhaja iz vloge prijavitelja, zaznavamo naslednje **ključne probleme**:

- naraščanje dolgotrajne brezposelnosti,
- visok delež brezposelnosti mladih,
- staranje prebivalstva,
- poklicno neskladje na trgu dela,
- slabo gospodarsko stanje v regiji (propad velikih gospodarskih sistemov, sezonski značaj dela),
- nezadostno čezmejno sodelovanje.

Sicer je bil l. 2013 ustanovljen Ekonomsko-socialni svet obalno-kraške regije, ki pa vse do danes še ni prav zaživel.

Ključne probleme, ki jih zaznavamo na strani sindikatov in sindikalnih predstavnikov Obalno-kraške regije, bi lahko strnili v naslednja področja:

- pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga,
- pomanjkljiva usposobljenost in informiranost za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga na področju trga dela in vseživljenjskega učenja,
- ni dovolj možnosti za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države v povezavi problematike trga dela, sklepanja socialnih sporazumov oz. v fazi kreiranja javnih politik.
- premalo je možnosti za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj s področja socialnega dialoga.
- izključenost regijske problematike iz socialnega dialoga na državni ravni.

Zato ocenjujemo, da **imajo sindikati/sindikalni predstavniki** na področju izvajanja učinkovitega socialnega dialoga **naslednje potrebe**:

² Pomurska gospodarska zbornica.

³ Obalna sindikalna organizacija KS-90.

- po postavitvi celostnega in sistematičnega modela vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini,
- po okrepitvi usposobljenosti sindikatov/sindikálnih predstavnikov za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja,
- po izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj sindikalistov in sindikalnih predstavnikov delodajalcev, ki jih je možno izvajati tudi v izrednih razmerah,
- po postavitvi platforme za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države na temo trga dela in oblikovanja javnih politik,
- po oživitvi Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije.

2 POVZETEK ANALIZE

Analiza je sestavni del projekta ***Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen di@log***, katerega namen je okrepitev usposobljenosti socialnih partnerjev za izvajanje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji in na ravni Evropske unije.

Ker je ***ključni cilj projekta*** okrepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu na državni ravni, zlasti v procesih kreiranja zakonodaje, ki ureja trg dela in zaposlovanja v povezavi s politiko vseživljenjskega učenja, je potrebno analizirati področje trga dela in nato oceniti stanje kompetenc socialnih partnerjev v povezavi z obravnavano problematiko in podati priporočila za njihovo izboljšanje.

Ker se projekt izvaja v obalno-kraški ter osrednjeslovenski regiji, smo se v analizi omejili na proučevanje stanja kompetenc socialnih partnerjev iz omenjenih regij.

Analiza je sestavljena iz treh delov. V prvem delu, ki je teoretične narave, smo na kratko predstavili projekt ***Fleksibilen di@log*** in opisali okoliščine, ki predstavljajo izhodišče za analizo. V tem delu smo se osredotočili na preučevanje stanja dialoga v Sloveniji in ključne izzive socialnih partnerjev, predvsem sindikalnih zaupnikov. Predstavili smo tudi problematiko kompetenc sindikalnih zaupnikov in njihovo stanje informiranosti v pogledu poznavanja delovnopravne zakonodaje in obvladovanja pogajalskih veščin. Predstavili smo tudi temeljno delovnopravno zakonodajo, ki opredeljuje delo sindikatov in sindikalnih zaupnikov.

Drugi del analize je empirične narave, saj smo s pomočjo anketnega vprašalnika presojali ozaveščenost sindikalnih zaupnikov za delo na domu, čemur sledi primerjalna analiza z rezultati analize, ki jo je leta 2018 izvedla Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost) v sodelovanju z Regionalno gospodarsko zbornico Celje (RGZC).

Na osnovi teoretičnih in empiričnih dognanj smo ***v zadnjem delu analize pripravili priporočila za usposabljanje sindikalnih zaupnikov***, s katerimi bodo dvignili raven svojih kompetenc, ki jim bodo omogočale suvereno vključevanje v socialni dialog na vseh ravneh.

Izhodišča za analizo

Pri analizi smo izhajali iz ključnih izzivov in problemov s katerimi se soočajo sindikati in sindikalni zaupniki v obalno-kraški ter osrednjeslovenski regiji in so jih izrazili v vlogi s katero so Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti prijavili projekt Fleksibilen di@log.

Kot ***ključni izziv*** na področju socialnega dialoga so izpostavili ***pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga***.

Sindikata sta v vlogi izpostavila potrebo po celovitem in sistematičnem razvojnem modelu socialnega dialoga, ki bo izhajala iz analize stanja in dobrih praks iz tujine. Iz vloge tudi izhaja, da se zavedajo potrebe po izboljšanju svojih kompetenc na različnih ravneh sodelovanja v socialnem dialogu za potrebe sodelovanja pri razvoju in izvajanju politik trga

dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).

Stanje socialnega dialoga v Sloveniji

Ker smo v zadnjem desetletju priča hitrim družbenim in socialnim spremembam, ki so v veliki meri povezane z digitalizacijo družbe kot celote, se te spremembe odražajo tudi na trgu dela in na področju zaposlovanja, zaradi česar so tako delavci kot tudi delodajalci postavljeni pred nove izzive.⁴ Kot je navedeno v pravilih o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta, igra na tem področju pomembno vlogo socialni dialog, saj brez dogovarjanja in usklajevanja ni možno doseči skladnega gospodarskega in družbenega razvoja. Tega pa ni moč doseči brez raziskav in inovacij. Za te so potrebni usposobljeni delavci. Delodajalci deloma kompetentne sodelavce pridobijo na trgu dela, lahko pa jih vzgajajo sami s programi vseživljenjskega učenja, kar pa terja sodelovanje države.⁵ Hitre spremembe na trgu dela se kažejo tudi v novih oblikah zaposlitve in novih načinih opravljanja dela, kamor lahko, čeprav ga zakonodaja že nekaj časa priznava, uvrščamo tudi delo na domu. Ta oblika dela je v zadnjem letu doživela pravi »razcvet«, predvsem zaradi pojava epidemije in ukrepov vlade, s katerimi je omejila socialne stike med ljudmi.⁶

Temelji socialnega dialoga izhajajo iz ustave, ki socialnega dialoga ne opredeljuje, ampak vsem državljanom Slovenije podeljuje pravico do svobodnega združevanja in pravico do soodločanja.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov in Zakon o gospodarski zbornici sta temeljna zakona v Sloveniji, ki obema socialnima partnerjema ***podeljujeta status reprezentativnosti***, kar jima omogoča sodelovanje v socialnem dialogu in s tem sklepanje panožnih kolektivnih pogodb. Institut Ekonomsko-socialnega sveta, skupaj s podpisanim sporazumom o sodelovanju med socialnimi partnerji, pa poleg zakonskih podlag predstavlja temelje za izvajanje socialnega dialoga na ravni države, kjer se kot socialni partner vključuje tudi država. Na tej ravni, kot je že l. 2013 ugotavljal Evropski ekonomsko-socialni svet⁷, večinoma potekajo dogovarjanja s področja trga dela in zaposlovanja, redkeje se odpirajo razprave na temo širšega družbenega razvoja, kar je morda posledica dejstva, da v socialni dialog niso vključene nevladne organizacije. Ključni cilj socialnega dogovarjanja na državni ravni je socialni sporazum z namenom ohranjanja socialnega miru.

Slovenija je imela do sedaj pet socialnih sporazumov, zadnji iz l. 2015, se je obdržal komaj eno leto, ker je država posegla v minimalno plačo, čeprav je bilo dogovorjeno drugače. Trenutno smo brez socialnega sporazuma, saj so cilji socialnih partnerjev različni, poleg plačne politike se izpostavlja še problematika reforme pokojninskega in davčnega sistema. V zadnjem času smo v okviru t. i. »protikoronske zakonodaje« zaznali tudi precejšnje enostransko poseganje države v nacionalno zakonodajo⁸, tudi v delih, ki ni neposredno povezana z bojem zoper epidemijo, zaradi česar so ostali socialni partnerji burno pozivali vlado k ponovni vzpostavitvi socialnega dialoga.

⁴ Barić, 2015 (str. 8).

⁵ Handanovič, 2010 (str. 11).

⁶ STA, 2020.

⁷ ESS, 2013.

⁸ Dernovšek, 2020.

Kompetence in potrebe sindikalnih zaupnikov

Kompetence posameznika pomenijo njegovo sposobnost, da svoje delo opravlja uspešno in učinkovito. **Za učinkovito izvajanje socialnega dialoga so pomembne veščine, ki izkazujejo njegovo strokovno usposobljenost.**⁹ Nadalje njegove osebnostne in vedenjske lastnosti, ki se kažejo v obliki njegovih pogajalskih veščin (ki potrebujejo razvoj komunikacijskih veščin), ter njegova prepričanja o samem sebi in svetu.¹⁰ Da bi lahko opredelili vse potrebne kompetence, ki jih posameznik potrebuje za uspešno delo oz., ki jih potrebuje posamezna organizacija, da je uspešna tudi navzven, je potrebno razviti model kompetenc. Z vidika organizacije je potrebno razlikovati med tremi oblikami kompetenc: temeljnimi (za vsako delovno mesto), funkcionalnimi (so značilne samo za določena delovna mesta) in vodstvenimi kompetencami.¹¹

Kompetence sindikatov in sindikalnih zaupnikov lahko delimo v procesne (postopek sklepanja kolektivne pogodbe, socialnega sporazuma) in vsebinske (poznavanje delovnopravne zakonodaje), ki so povezane s pogajalskimi in komunikacijskimi veščinami.¹²

V zadnjih letih je bilo v Sloveniji izdelanih kar nekaj študij na temo kompetenc socialnih partnerjev, ki opozarjajo na pomanjkljivo usposobljenost vseh socialnih partnerjev za učinkovito izvajanje socialnega dialoga in dajejo priporočila za njihovo izboljšanje.

Primerjava z raziskavo iz leta 2018, ki jo je izvedla Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost v sodelovanju z Regionalno gospodarsko zbornico Celje (RGZC) **kaže, da so sindikati in sindikalni zaupniki izboljšali temeljno poznavanje delovnopravne zakonodaje** in da je za učinkovit socialni dialog potrebno njeno bolj poglobljeno poznavanje. še vedno so pomanjkljive pogajalske in komunikacijske veščine.

Evropska komisija je leta 2006 izvedla »Primerjalno raziskava odnosov med delodajalci in delojemalci« ki je pokazala, je prostora za nadaljnje izboljšanje usposobljenosti socialnih partnerjev za sodelovanje v socialnem dialogu ter pri vodenju socialnih zadev, trga dela in gospodarstva še veliko. **Iz analize izhaja pomembna ugotovitev, ki kaže na šibak socialni dialog v številnih evropskih državah in da v večini držav prevladuje socialni dialog na državni ravni.** Podobno ugotavlja tudi Kresalova v svoji analizi¹³ iz leta 2018, v kateri je opredelila in ovrednotila nabor potrebnih kompetenc za učinkovito izvajanje socialnega dialoga. Analiza je tudi pokazala, da sindikalni zaupniki v celoti ne poznajo delovnopravne zakonodaje, ki opredeljuje njihove pristojnosti.

V empiričnem delu analize smo preučevali usposobljenost sindikalnih predstavnikov na več področjih: poznavanje delovnopravne zakonodaje, obvladovanje digitalnih veščin, poznavanje zakonodaje in praks, ki urejajo delo na domu, poznavanje zakonodaje, ki določa zagotavljanje varnih pogojev za delo na domu ter problematike dela domu. Analiza, ki je bila izvedena na osnovi anketnega vprašalnika je pokazala, da sindikalni zaupniki srednje dobro poznajo delovnopravno zakonodajo in da je njihovo znanje potrebno poglobiti. Bistveno slabše je njihovo poznavanje pravnih podlag, ki urejajo delo na domu in s tem pravice in obveznosti tako delodajalcev kot tudi delavcev.

⁹ Lenko, 2016 (str. 12).

¹⁰ Bloch, 2015.

¹¹ MIZŠ, 2012 (str. 2).

¹² Kresal, 2018 (str. 24).

¹³ Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje. GZS. 2018.

Veliko je tudi prostora na področju razvoja mehkih in digitalnih veščin, saj kar 41 % sindikalnih zaupnikov pri delu ne uporablja računalnika in tako niso vešči uporabe sodobnih komunikacijskih orodij (strojna, programska oprema). Ker njihova usposabljanja temeljijo pretežno na samostojnem iskanju spletnih virov, jim primanjkuje tudi komunikacijskih veščin. Pri tem jih dodatno ovira slabo poznavanje angleškega jezika. Analiza je tudi pokazala, da sindikalnim zaupnikom primanjkuje pogajalskih veščin, saj bolj ali manj razpolagajo samo s prakso, ker tovrstnih usposabljanj niso bili deležni.

Oba dela analize (teoretični in praktični del) sta podala kvalitetno osnovo za ***priporočila*** glede:

- potrebnih usposabljanj sindikalnih zaupnikov predvsem s področja delovnopravne zakonodaje, s poudarkom na sodelovanju delavcev pri upravljanju in sklepanju kolektivnih pogodb ter s področja zagotavljanja zdravja in varnosti pri delu ter dela na domu,
- potrebnih usposabljanj s področja pogajalskih in komunikacijskih veščin.

Izhajajoč iz potreb sindikatov in sindikalnih zaupnikov ter na osnovi že pripravljenih gradiv, ki smo jih zasledili na spletu, ***smo podali priporočila za pripravo naslednjih gradiv***:

- delo na domu,
- delovnopravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju ter za kolektivno dogovarjanje.

Prav tako smo ocenili, da sindikati in sindikalni zaupniki potrebujejo pregledne in priročne vsebinske pripomočke, zato ***priporočamo pripravo priročnikov iz naslednjih področij***:

- varstva in zdravja pri delu,
- temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja vezanih na delo na domu,
- mehkih in digitalnih veščin.

Poleg tega ***priporočamo še pripravo***:

- priročnika s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja,
- priročnika na temo kolektivne pogodb, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije.

3 CILJI ANALIZE

Analiza je sestavni del projekta »**Socialni partner za socialni dialog III**«, ki ga izvaja Konfederacija Sindikatov 90 Slovenije v sodelovanju s PGZ in OSO-KS 90.

Z izvedbo analize želimo za njene uporabnike doseči naslednje cilje:

- želimo jih seznaniti s stanjem socialnega dialoga v Sloveniji,
- predstaviti jim želimo problematiko kompetenc sindikatov in sindikalnih predstavnikov na področju izvajanja učinkovitega socialnega dialoga, pri čemer bomo podrobneje obravnavali problematiko sindikatov, ki delujejo v Obalno-kraški ter Osrednjeslovenski regiji,
- prikazati ključne izzive na področju socialnega dialoga,
- predstaviti želimo potrebe sindikatov in sindikalnih predstavnikov na različnih področjih njihovega delovanja, pri čemer bomo podrobneje obravnavali problematiko dela na domu,
- izdelati pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih predstavnikov na področju trga dela z vidika poznavanja delovnopravne zakonodaje
- seznaniti jih s praktičnimi primeri izvajanja dela na domu,
- izdelati primerjalno analizo z rezultati analize informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov iz l. 2018 (Leskovec, Žorž, Kropec, Udovč 2018) s katero bomo poskušali prikazati morebitne razlike, ki so nastale v obdobju treh let,
- priprava izhodišč za izdelavo brošur, e-gradiv in drugih priročnikov za izvedbo usposabljanj sindikalnih predstavnikov,
- postaviti temelje za razvoj inovativnega modela razvoja kompetenc socialnih partnerjev, ki bo povezal delovnopravno zakonodajo, domačo in tujo, s primeri dobre prakse.

Z izvedeno analizo želimo podati konkretna priporočila za izboljšanje kompetenc sindikalnih predstavnikov na področju:
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- vsebinska priporočila za izvedbo usposabljanj sindikalnih predstavnikov,- priporočila glede najbolj učinkovitih oblik izvajanja usposabljanj,- priporočila glede priprave učnih e-gradiv,- priporočila za pripravo priročnika o delu na domu,- vsebinska priporočila za pripravo priročnika na temo delovnopravne zakonodaje socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja. |
|---|

4 IZZIVI NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA SOCIALNIH PARTNERJEV

4.1 Stanje socialnega dialoga v Sloveniji

Izhodišča socialnega dialoga

V zadnjih desetletjih smo priča velikim spremembam na področju delovanja družbe, ki ustvarjajo pomembne **demografske in okoljske spremembe ob sočasni povečani digitalizaciji družbe**. Vse to vpliva tudi na razmere na trgu delu in ustvarja nove izzive tako za delodajalce kot tudi delavce in vpliva na njihove medsebojne odnose in komunikacijo.¹⁴

Kot opozarja Evropski ekonomsko-socialni odbor, igra socialni dialog v teh procesih pomembno vlogo, saj lahko le z dogovarjanjem ustvarjamo pogoje za usklajeni razvoj družbe, poslovnega okolja in razmer na trgu dela.¹⁵ Ker so omenjene spremembe hitre in obsežne, je potrebno ustvariti pogoje za izvajanje učinkovitega socialnega dialoga na vseh ravneh, zagotoviti je potrebno enakovredno obravnavanje vseh socialnih partnerjev in njihove avtonomije. Le tako bomo lahko omilili negativne posledice teh sprememb na posameznika in družbo kot celoto. Socialni dialog, ki med drugim pomeni obveščanje in vključevanje delavcev ter posvetovanje z njimi, mora temeljiti na medsebojnem zaupanju in spoštovanju nacionalnih praks.¹⁶

Vse večja digitalizacija gospodarstva prinaša številne izzive, a tudi vprašanja, ki terjajo odgovore. Zato namen socialnega dialoga ni nasprotovati digitalnemu razvoju družbe/gospodarstva. Njegov namen je v sodelovanju v procesih iskanja rešitev in razvoja politik, da se zagotovi optimalni razvoj družbe, ki temelji na izkoriščanju prednosti (Unistar pro, 2020)¹⁷, ki jih lahko ima na področju rasti, spodbujanja inovacij ter znanj in spretnosti, kar ustvarja delovna mesta z visoko dodano vrednostjo ob sočasnem zagotavljanju socialne države¹⁸. Slovenska podjetja v razvoj digitalizacije poslovanja letno vložijo 4-6 % letno ustvarjenih prihodkov.¹⁹ Unistar pro (2020) ugotavlja, da je za doseg digitalne preobrazbe slovenske industrije, nujno sodelovanje države, predvsem na področju izobraževanja in zagotavljanja spodbudnega gospodarskega okolja. Govorimo o četrti industrijski revoluciji, ki z uvedbo digitalizacije na vse ravni poslovanja pomeni popolno spremembo procesov v podjetjih, kar vključuje tudi procese zaposlovanja, dobave in procese odločanja.

Digitalizacija gospodarstva tako ne predstavlja zgolj vpeljave informacijsko-komunikacijskih tehnologij v proizvodnjo, ampak **terja tudi spremembe na področju upravljanja**. Metode tradicionalnega upravljanja morajo nadomestiti sodobnejše oblike, ki se kažejo v večjem sodelovanju delavcev pri upravljanju in delitvi rezultatov dela. Potrebna

¹⁴ Varuh človekovih pravic, 2018 (str. 5).

¹⁵ Salis-Madinier, Franca, 2017.

¹⁶ RGZC, 2018 (str. 29).

¹⁷ Raziskava Slovensko-nemške gospodarske zbornice o stanju digitalizacije slovenske industrije, ki je bila opravljena med 93 pretežno proizvodnimi podjetji različnih velikosti (od mikro do velikih) v Sloveniji, je pokazala, da 91 % slovenskih podjetij vidi digitalizacijo kot pomembno.

¹⁸ Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (Uradni list RS, št. 43/11).

¹⁹ Unistar Pro, 2021.

je namreč krepitev kompetenc vseh deležnikov, ki so nujno potrebne za izvedbo inovacijskih procesov in s tem razvoja posameznega podjetja.²⁰

Pozabiti ne smemo tudi na razvoj **novih oblik zaposlitve**²¹ in na **nove oblike opravljanja dela**²², ki morajo biti ustrezno pravno urejene in organizirane na način, da se spoštujejo temeljne pravice delavcev iz dela ob sočasnem uresničevanju poslovnih ciljev delodajalcev (Božič, 2015)²³.

Slovenska zakonodaja, ki ureja področje socialnega dialoga

Pravne podlage, ki v Sloveniji urejajo področje socialnega dialoga, imajo svoje korenine v konvencijah in priporočilih Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD).²⁴ Za razvoj socialnega dialoga v Sloveniji sta pomembna še **Evropska konvencija o človekovih pravicah** in **Evropska socialna listina** (Škrk, 2020). Obe namreč vključujeta določbe glede pravice svobodnega združevanja, kar vključuje tudi pravico do ustanavljanja in do včlanjevanja v sindikate.²⁵

Dodatno pa Evropska socialna listina²⁶ zagotavlja tudi pravico do organiziranja oz. do združevanja delodajalcev in delavcev ter pravico do kolektivnega pogajanja, vključno s pravico do stavke.

Temeljna pravna podlaga v Sloveniji je **Ustava RS**²⁷, ki pa socialnega dialoga ne opredeljuje. Vendar pa je z Ustavo določena:

- pravica do zbiranja in združevanja, ki med drugim pravi, da ima vsakdo pravico, da se svobodno združuje z drugimi (čl. 42),
- pravica do soodločanja: da lahko delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (čl. 72),
- sindikalna svoboda, ki določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno (čl. 76),
- pravica do stavke (čl. 77).

Kot ključne zakone, ki urejajo področje socialnega dialoga v Sloveniji, bi izpostavili:

Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki

- opredeljuje pravni status sindikatov (čl. 2),

²⁰ SPIRIT, 2018 (str. 7).

²¹ Oblike zaposlitvenega razmerja po nacionalni delovnopravni zakonodaji: skrajšani delovni čas, delo po avtorski pogodbi, delo na osnovi podjemne pogodbe, študentsko delo, zaposlitev preko s.p., zaposlitev preko agencije in podobno. (Mladi podjetnik, 2016).

²² Opravljanje dela pri več delodajalcih, delo na daljavo, delo od doma

²³ Po podatkih Eurofound približno 17 % delavcev (na območju EU) delo opravlja na daljavo oziroma so mobilni delavci v okviru informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT).

²⁴ Slovenija je do sedaj ratificirala 73 konvencij, ki se uporabljajo neposredno, kot določa 8. čl Ustave RS.

²⁵ Evropska konvencija o človekovih pravicah, čl. 11.

²⁶ Slovenija jo je ratificirala leta 1999 z razglasitvijo Zakona o ratifikaciji Evropske socialne listine (MESL), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji 11. marca 1999.

²⁷ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

- pravi, da lahko sindikati pridobijo lastnost reprezentativnosti sindikatov (čl. 6)²⁸

Zakon o stavki, ki opredeljuje pravice delavcev do stavke in v prvem členu opredeljuje:...«*Stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela.*»...²⁹

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)³⁰: v poglavju VI opredeljuje delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov (čl. 203 -207): obveznosti delodajalca do sindikata, način obveščanja sindikata, opredelitev sindikalnega zaupnika, varstvo sindikalnih zaupnikov. Zakon tudi določa, da je treba upoštevati mnenje sindikalnih zaupnikov o vprašanih organizacije dela in odgovornosti delavcev.

Zakon so sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)³¹, ki določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, samostojnih podjetnikov posameznikov z najmanj 50 delavci in zadrug. V čl. 3 je zapisano, da lahko te pravice pri upravljanju uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev in predstavnikov delavcev v organih družbe.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)³² ki ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, oziroma urejanje postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije, in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah Evropske unije.

Socialni partnerji v Sloveniji

Vlada RS in socialni partnerji so l. 2019 podpisali **Protokol o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga**.³³

Namen protokola je sklenitev dogovora med socialnimi partnerji, da se pri obravnavanju strateških vprašanj in ukrepov ekonomske in socialne politike, ki naj prispeva k vsesplošni blaginji v Republiki Sloveniji, dosledno spoštuje in spodbuja socialni dialog.

S protokolom se je Vlada RS zavezala, da bo spoštovala **pravila o delovanju ESS**³⁴, kar pomeni, da brez posvetovanja s socialnimi partnerji ne bo sprejemala ali predlagala sprejetja predpisov, ki urejajo ključna ekonomska in socialna področja. Prav tako se je zavezala, da bo na ravni resornih ministrstev zagotovila spoštovanje teh pravil, še pred javno objavo gradiv. Prav tako bo v postopkih obravnave gradiv v Državnem zboru transparentno predstavljala in zagovarjala stališča, mnenja in priporočila ESS.

²⁸ Kot izhaja iz Zakona o reprezentativnosti sindikatov iz l. 1993, reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

²⁹ Zakon o stavki.

³⁰ ZDR-1.

³¹ Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1) /Ur. l. RS, št. 42/92 in 56/01/.

³² Protokol je bil objavljen v Ur. L. RS, št. 59/2002.

³³ Vlada RS, 2019.

³⁴ Ekonomsko-socialni svet.

Ključni socialni partnerji, ki sodelujejo v socialnem dialogu na državni ravni, so predstavniki delodajalcev, Vlada in sindikati. Sindikati niso le predstavniki zaposlenih, temveč so tudi branitelji raznovrstnih socialnih pravic vseh državljanov.³⁵

Čeprav je za učinkovit socialni dialog pomembno spoštovanje načela partnerstva in enakopravnosti, prihaja pogostokrat, zlasti v časih gospodarske krize, do oddaljevanja od tega načela, saj Vlada pogostokrat enostransko sprejema odločitve in izhaja iz pozicije moči.³⁶

V Sloveniji so socialni partnerji pooblašteni zastopniki delojemalcev (to vlogo prevzemajo sindikati). Nadalje, predstavniki delodajalcev, kot so na primer združenja delodajalcev, gospodarska zbornica in druge zbornice ter seveda predstavniki Vlade³⁷.

Ključna področja, do katerih se socialni partnerji opredeljujejo in podajajo mnenja, so področja, ki urejajo pravice in obveznosti tako delavcev kot tudi delodajalcev, kar vključuje plačno politiko, politiko zaposlovanja, socialna zavarovanja in prispevke, socialno varnost zaposlenih, varnosti pri delu in podobno³⁸.

Ključno **poslanstvo socialnega dialoga** je ohranjanje socialnega miru.³⁹ Tega pa lahko ohranjamo le, če so zagotovljeni pogoji za skladen gospodarski, a tudi družbeni razvoj države. Vsega tega pa ni brez dogovarjanja, poslušanja drug drugega in medsebojnega razumevanja, ki se lahko udejanji le preko socialnega dialoga, v katerem sodelujejo kompetentni, enakopravni in enakovredni partnerji.⁴⁰

Osrednji prostor socialnega dialoga v Sloveniji je **Ekonomsko-socialni svet**. To je organ, ki ga sestavljajo predstavniki socialnih partnerjev. Ustanovljen je bil l. 1994 z Dogovorom o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 in je sestavni del Socialnega sporazuma med delodajalci, delojemalci in Vlado Republike Slovenije za leto 1994. Sestavlja ga 15 članov, 5 s strani predstavnikov delodajalcev, 5 s strani predstavnikov zaposlenih in 5 predstavnikov Vlade.⁴¹

Socialni partnerji so l. 2019 sprejeli **Pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta** (v nadaljevanju: ESS), ki urejajo pristojnosti, organiziranost in način dela ESS ter njegovih delovnih teles. Pravilnik prav tako opredeljuje temeljna ekonomska in socialna področja, ki jih obravnava ESS, ki so⁴²:

- socialni sporazum,
- proračunski memorandum in državni proračun,
- dokumenti v okviru evropskega semestra,
- ključni dokumenti s področja dela Mednarodne organizacije dela, Evropskega ekonomsko-socialnega odbora, Sveta Evrope ter sorodnih institucij v Evropski uniji in drugih mednarodnih organizacijah,
- ključni dokumenti na področju evropske kohezijske politike,
- sistemska zakonodaja in ključni dokumenti s področja: socialnih pravic in pravic iz obveznih zavarovanj, delovnih razmerij, trga dela, zaposlovanja in varnosti in zdravja pri delu, ekonomske in davčne politike, pravne varnosti, vzgoje in izobraževanja ter

³⁵ Sindikat ZSSS, 2021.

³⁶ SVOZ, 2011 (str. 2).

³⁷ ZDOPS, 2021.

³⁸ Evropska komisija, 2009 (str. 1).

³⁹ ZZZS, 2010 (str. 4).

⁴⁰ RGZC, 2017 (str. 146).

⁴¹ RS ESS, 1994.

⁴² RS ESS, 2019.

- usposabljanja, zdravstva, gospodarskega položaja in razvoja Slovenije, soupravljanja, sindikalnih pravic in svoboščin.
- ključne nacionalne strategije.

Predloge, priporočila in mnenja, ki jih pripravijo socialni partnerji, se tako preko Ekonomsko-socialnega sveta posredujejo Državnemu zboru, Državnemu svetu ter širši ali strokovni javnosti.

Čeprav je praksa večine evropskih držav, da med socialne partnerje vključujejo tudi **organizacije civilne družbe**, pri nas temu ni tako.⁴³ Posledično se pri nas socialni dialog večinoma vzpostavlja v povezavi s politiko trga dela in zaposlovanja, le redko se obravnavajo vprašanja, ki zadevajo širši družbeni razvoj, čeprav Vlada civilno družbo prepozna kot enega temeljnih stebrov demokratične družbe, ko pravi:...« *Tudi v Sloveniji je svobodno združevanje državljanov z ustavo zajamčena pravica. Vizija Slovenije je dobro razvit, učinkovit, inovativen in trajnostno naravnan nevladni sektor, ki zna prepoznati potrebe svojega okolja in se nanje učinkovito ter uspešno odziva. S svojim delom prispeva k družbeni povezanosti in solidarnosti ter zagotavlja vsem dostopne kakovostne storitve.*«...⁴⁴

Socialni sporazumi v Sloveniji v obdobju 2012-2021

Uspešnost reševanja družbenopolitičnih težav na nacionalni ravni je v veliki meri odvisna od načina komuniciranja med socialnimi partnerji, od možnosti svobodnega izražanja mnenj in stališč vse do njihovega upoštevanja. Le na tak način je možno doseči soglasje vseh socialnih partnerjev, da se sprejeti dogovori sklenejo v Socialni sporazum.⁴⁵ ***Pomembno je tudi to, da se s socialnim dogovorom zagotovi ravnovesje med socialno državo in tržnim gospodarstvom***, saj se v nasprotnem primeru poruši ravnovesje med socialnimi partnerji, posledično ena ali več strani odstopi od Socialnega sporazuma.⁴⁶

Slovenija je imela doslej pet socialnih sporazumov. K sodelovanju za oblikovanje Socialnega sporazuma 2015-2016 so bili povabljeni tudi predstavniki upokoјencev in mladih z namenom, da socialni sporazum pridobi medgeneracijsko noto.⁴⁷ Zadnji sporazum, ki je bil podpisan za leti 2015 in 2016, se je obdržal manj kot leto dni.

Osnovo za sklenitev nameravanega Socialnega sporazuma 2012-2017 predstavljajo izhodišča, ki jih je februarja 2012 pripravila Vlada in na katera so predstavniki zaposlenih in delodajalcev mesec dni kasneje podali usklajene pripombe.⁴⁸ Socialni partnerji so izhodišča za Socialni sporazum 2012-2017 podpisali aprila 2012.⁴⁹ Do sklenitve socialnega sporazuma je prišlo šele tri leta kasneje⁵⁰, zaradi česar se je sporazum sklenil le za leti 2015 in 2016. Na strani Vlade ga je podpisal premier, g. Cerar, ki je dokumentu pripisal prispevek k večjemu zaupanju in sodelovanju socialnih partnerjev in pri tem ugotavlja, da je slovenska družba na sploh prežeta z nezaupanjem, ki se s stopnjevanjem gospodarske krize še krepi.⁵¹

⁴³ SVOZ, 2012 (str. 6).

⁴⁴ GOV, 2020.

⁴⁵ Politikis, 2012.

⁴⁶ RS ESS, 2012 (str. 5).

⁴⁷ STAkrog, 2012.

⁴⁸ Delo, 2012.

⁴⁹ RS ESS, 2019.

⁵⁰ Sporazum je bil podpisan 5. 2. 2015.

⁵¹ Dnevnik, 2015.

Sporazum je opredelil vrsto **ciljev**:⁵²

- na področju financ je predvidel predvsem konsolidacijo javnih financ in učinkovito delovanje bančnega sistema,
- na področju gospodarstva se je osredotočil na zagotavljanje podpore rasti in razvoju gospodarstva, njegove internacionalizacije in povečane konkurenčnosti,
- na področju zagona investicij je poudaril pomen javno-zasebnega partnerstva, učinkovitega sistema javnega naročanja, promocije Slovenije kot ugledne države za investicije in turizem,
- področje javnega sektorja predvideva učinkovit in kakovosten javni sektor, ki prispevka h konkurenčnosti slovenskega gospodarstva.
- Področje zdravstva: v tem delu sporazum navaja ohranitev pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, korektiv obstoječega zdravstvenega sistema v smeri krepitve javne zdravstvene službe in zagotavljanje njegove dolgoročne finančne vzdržnosti.

Vseboval je še dogovor o plačni politiki, ki temelji na kolektivnem dogovarjanju. ***Iz sporazuma tudi izhaja, da je na trgu dela potrebno doseči ustrezno razmerje med varnostjo in fleksibilnostjo zaposlovanja ter zmanjšano segmentacijo na trgu dela.*** V krajšem poglavju se je dotaknil tudi pokojninskega sistema, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti in dostojnih pokojninah.

Sporazum je bil podpisan za čas veljavnosti do 31. 12. 2016, vendar so od sporazuma odstopili predstavniki delodajalcev⁵³, saj naj bi dva socialna partnerja pri spremembah Zakona o minimalni plači kršila določbe Sporazuma.⁵⁴

Od tedaj še ni prišlo do sklenitve novega Socialnega sporazuma.

Leta 2018 je v veljavo stopil ***Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači***⁵⁵, ki določa **pravico do minimalne plače za opravljeno delo po 1. januarju 2019**, njeno višino (v bruto znesku) ter način njenega določanja in objave. Zaradi izraženega nezadovoljstva s strani predstavnikov delodajalcev je Vlada Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve naložilo, da pripravi predlog Socialnega sporazuma.⁵⁶ Sindikati so svoj predlog pripravili že spomladi 2019, s strani delodajalcev pa je Vlada prejela kar tri, med seboj neusklajene predloge.⁵⁷ Že jeseni istega leta je prišlo do novega zastoja, saj se predstavniki delodajalcev niso strinjali, da bi Vlada v Državni zbor vlagala predloge zakonov mimo ESS. GZS je predlagala enotni plačni model in dvig osnovne plače zaposlenih⁵⁸, v katero bi se stekla večina dodatkov, s čimer pa se ostali socialni partnerji niso strinjali. Spet nekateri drugi so predlagali, da bi se enotni plačni modeli določili za vsako panogo posebej. Sindikati pa so obudili predlog o krovni kolektivni pogodbi, čemur so se izmikali na strani delodajalcev, ki

⁵² Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 (Uradni list RS, št. 29/15).

⁵³ Novembra 2015 so od Sporazuma odstopili: Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije ter Trgovinska zbornica Slovenije, v začetku decembra 2015 je odstopila še Gospodarska zbornica Slovenije.

⁵⁴ Delo, 2015.

⁵⁵ ZMinP-B (Ur. L. RS št. 83/2018).

⁵⁶ Dernovšek, 2019.

⁵⁷ enega je pripravila Gospodarska zbornica Slovenije, drugega Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, tretjega pa skupaj Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in Trgovinska zbornica Slovenija.

⁵⁸ Predvidela je 24 % zvišanje plač do l. 2025.

so vztrajali pri tem, da se najprej sklene **Socialni sporazum 2019-2025**.⁵⁹ Junija 2019 se je izrekel še ESS, ki ni želel nadaljevati s pogajanjem, dokler MDDSZ ne bi pripravilo izhodišč.⁶⁰

Kasneje se je razprava s politike plač razširila na trg dela, pokojninsko in davčno zakonodajo. Posledično se je med socialnimi partnerji leta 2020 porodila ideja oz. potreba po širšem **splošnem socialnem sporazumu**, ki bi imel obliko razvojnega družbenega dogovora.⁶¹ Na osnovi te pobude so ministrstva s strani Vlade prejela nalogo, da do jeseni pripravijo vsebinske predloge novega sporazuma s svojega delovnega področja, ki naj bi predstavljala osnovo za oblikovanje izhodišč za sklenitev Socialnega sporazuma 2021-2022 in da naj pri oblikovanju predlogov izhajajo iz izhodišč za pripravo proračunov za prihodnji dve leti ter iz svojih delovnih prioritet.⁶²

Še pred tem je v mesecu juniju 2020 na ravni Evropskega sveta med socialnimi partnerji potekala razprava »**Prispevek socialnih partnerjev k ponovnem zagonu rasti in zaposlovanja po epidemiji covida-19**«, ki je obravnavala naslednjo problematiko⁶³:

- izredne gospodarske in socialne razmere, povezane z izbruhom covida-19,
- izhodno strategijo za odpravljanje omejitvenih ukrepov,
- načrt za okrevanje, ki ga je predlagala Evropska komisija ter
- samostojni sporazum socialnih partnerjev o digitalizaciji.

Predsednik Evropskega sveta je na razpravi poudaril pomen socialnega dialoga za uspešno odpravo posledic pandemije.⁶⁴

Vzporedno s pogajanjem za sklenitev novega Socialnega sporazuma 2021- 2022 je predsednik vlade Janez Janša⁶⁵ opoziciji predlagal podpis **sporazuma o sodelovanju pri sprejemanju odločitev** (sprejemanju strukturnih reform), ki so pomembne za nadaljnji razvoj Slovenije. Sporazum je predvidel tudi vključitev Ekonomsko-socialnega sveta ter ustanovitev Partnerskega sveta, ki bi vključeval predstavnike vseh strank. Opozicija podpisu takšnega sporazuma ni bila naklonjena.⁶⁶

V mesecu oktobru 2020 so predstavniki reprezentativnih sindikatov zaradi večkratne odsotnosti ministra za delo na sejah ESS, ki so obravnavale problematiko z njegovega delovnega področja, pozvali Vlado, da se socialni dialog izvaja skladno s pravilo o delovanju ESS, na kar minister za delo odgovarja, da je Slovenija socialna država, ki si z ukrepi za zaježitev pandemije prizadeva ohraniti številna delovna mesta in pomagati najbolj ranljivim skupinam, ki jih je epidemija najbolj prizadela. Seje ESS se je nato udeležil le državni sekretar, ki pa je predlagal, da se z dnevnega reda umakne razprava o socialnem dialogu.⁶⁷

⁵⁹ Dnevnik, 2020.

⁶⁰ Dernovšek, 2019.

⁶¹ Find-INFO, 2020.

⁶² MDDSZ, 2020 (str. 2).

⁶³ Evropski svet, 2020.

⁶⁴ Delo, 2020.

⁶⁵ V imenu SDS, NSi, Desus in SMC.

⁶⁶ Svet24, 2020.

⁶⁷ Dernovšek, 2020.

V začetku meseca novembra 2020 je bila sklicana izredna seja ESS, na kateri naj bi se obravnaval **predlog ustanovitve demografskega sklada**⁶⁸ ter šesti protikoronski zakon. Ker se seja nista udeležila tako minister za finance kot tudi minister za gospodarstvo, je bila seja prekinjena. Kljub temu je minister za delo poudaril pomen socialnega dialoga.⁶⁹

Zaradi neustreznega ravnanja Vlade so se socialni partnerji na seji ESS, ki je potekala 12. 11. 2020, kot izhaja iz zapisnika seje, na pobudo sindikatov dogovorili tudi za sprejem »izjave o usklajenosti ob zaključku pogajanj« iz katerega bo razvidno kateri členi predloga zakona so usklajeni in kateri ne. Temu dogovoru navkljub, kot tudi izhaja iz zapisnika, pa Vlada na dnevni red seje ni uvrstila razprave o Nacionalnem načrtu za okrevanje s katerim bo Slovenija lahko v prihodnjih letih koristila 5,2 mrd EUR evropskih sredstev. Pobuda za razpravo je prišla s strani sindikatov in predstavnikov delodajalcev.

Reprezentativni sindikati⁷⁰ so 21. januarja 2021 na predsednico Evropskega ekonomsko-socialnega sveta naslovili **pismo, s katerim opozarjajo na slabo stanje socialnega dialoga v Sloveniji**, ki se kaže v tem, da Vlada v sodelovanju z Državnim zborom sprejema zakone brez sodelovanja s socialnimi partnerji in brez javne razprave. Ker gre za pomembne odločitve, ki vplivajo na ekonomske in socialne pravice delavcev in delodajalcev, bi se morale le-te obravnavati v sodelovanju s socialnimi partnerji in v Državni zbor vlagati preko ESS.⁷¹ Iz pisma tudi izhaja, da so se v zadnjih tridesetih letih izoblikovali nekateri **standardi socialnega dialoga**, ki temeljijo na vzajemnem zaupanju socialnih partnerjev, ter da se je do sedaj ključna zakonodaja, ki ureja trg dela, pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, sprejemala v dogovoru s socialnimi partnerji. Kot posledico takšnega ravnanja Vlade **v pismu izpostavljajo nepregledno in neusklajeno interventno zakonodajo, ki grobo posega v pomembno zakonodajo**. Takšno ravnanje Vlade in posledice takšnega ravnanja po mnenju sindikatov pod vprašaj postavljajo obstoj Slovenije kot pravne države. Poudarjajo tudi, da interventna zakonodaja vključuje določbe, ki nimajo nobene povezave s pandemijo in njenimi posledicami, a da trajno spreminjajo določene pravice delavcev. Nadalje opozarjajo na način sprejemanja decembrske interventne zakonodaje, ki ne samo, da predlogi Vlade niso vključevali doseženih dogovorov s socialnimi partnerji, temveč so vključevali predloge Vlade, ki jih socialnim partnerjem sploh ni predstavila. Pri tem so v pismu posebej izpostavili določbo, ki omogoča lažje odpuščanje starejših delavcev brez kakršne koli obrazložitve⁷² in ki neposredno posega v Zakon o delovnih razmerjih, čeprav ima Slovenija eno izmed najnižjih stopenj zaposlenosti starejših delavcev. Navajajo tudi, da so leta 2017 z Vlado sprejeli skupna izhodišča za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki spodbujajo daljše ostajanje v zaposlitvi, in predstavlja enega izmed temeljev pokojninske reforme, ki jo spodbuja Evropska komisija.

Kljub prizadevanjem nekaterih socialnih partnerjev (sindikatov) **še vedno ni prišlo do modernizacije plačnega modela**, ki ga vsebuje večina kolektivnih pogodb, saj ne odraža prave cene dela v Sloveniji, prav tako ne upošteva novo nastalih oblik dela, ne zagotavlja pravice do izobraževanja in usposabljanja, ki ga pravzaprav hiter tehnološki napredek,

⁶⁸ Zakon predvideva, da bi Nacionalni demografski sklad, ki bi nastal s preoblikovanjem Slovenskega državnega holdinga, prevzel upravljanje skoraj vseh državnih naložb in nadomestil dosedanje upravljavce (Politikis, 2020).

⁶⁹ MMC, 2020.

⁷⁰ Pismo so podpisali: ZSSS, konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, konfederacija sindikatov javnega sektorja, konfederacija sindikatov 90 Slovenije, KNSS-Neodvisnost ter Slovenska zveza sindikatov Alternativa.

⁷¹ SVIZ, 2021.

⁷² Standardi MOD navajajo prostovoljnost pri upokojevanju in utemeljenost razloga pri odpovedovanju pogodbe o zaposlitvi (Konvencija MOD št. 158).

digitalizacija in robotizacija zahtevajo že sami po sebi.⁷³ Z novimi oblikami in načini opravljanja dela je ne nazadnje povezana tudi sprememba delovnega časa. Vse te elemente plačnega modela bi bilo potrebno prevetriti in s socialnim dialogom zagotoviti njegovo modernizacijo v delovnopravni zakonodaji kot tudi v kolektivnih pogodbah.

4.2 Problematika na področju kompetenc in informiranosti sindikalnih predstavnikov

4.2.1 Potrebe sindikalnih predstavnikov

Nacionalna zakonodaja omogoča, da lahko sindikalni zaupniki izvajajo različne aktivnosti, ki so povezane z ohranjanjem zaposlitve oz. s krepitvijo zaposlitvenih možnosti zaposlenih.⁷⁴ Ohranjanje zaposlitve pa ne pomeni zgolj zagotavljanja kontinuitete zaposlenosti, ampak pomeni tudi to, da se jim omogoča karierni razvoj, tako v pogledu možnosti izobraževanja in usposabljanja kakor tudi možnosti prezaposlitve.⁷⁵

Da bi sindikati oz. njihovi predstavniki uspešno sodelovali na področju razvoja politik trga dela in izvajali potrebne aktivnosti na področju zaposlovanja, kar vključuje tudi aktivnosti za ohranjanje zaposlitve skupaj z usposabljanjem in izobraževanjem, morajo biti sindikati informirani glede pristojnosti, ki jim jih na tem področju daje nacionalna delovna zakonodaja.

Aktivnosti sindikalnih zaupnikov na omenjenem področju zagotavljata dve ključni pravni podlagi:

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Delovanje in pravna varnost sindikalnih zaupnikov ureja poglavje VI ZDR-1.⁷⁶ Zakon navaja:

- delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti na način, ki jim omogoča varovanje pravic in interesov delavcev. Omogočiti mu mora tudi dostop do podatkov, ki jih le-ta potrebuje za opravljanje svoje dejavnosti.
- Delodajalec mora sindikat obveščati pisno, kar vključuje tudi elektronsko pošto.
- Nadalje zakon navaja, da lahko sindikat v posamezni organizaciji imenuje sindikalnega zaupnika, če so v njej zaposleni njeni člani in mora s tem seznaniti delodajalca. Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu v delovnem času, vendar na način, da s tem ne vpliva na učinkovitost njegovega poslovanja.
- Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.
- Predstavnikom delavcev je namenjen poseben člen (čl. 112), ki jih varuje pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v kolikor delujejo skladno z zakoni, kolektivno

⁷³ Počivalšek, K. Jakob, 2017

⁷⁴ Peternel, 2009 (str. 56).

⁷⁵ Kresal, 2014 (str. 3).

⁷⁶ ZDR-1: čl. 203-207.

pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.⁷⁷ To pa ne velja v primeru poslovnega razloga, če odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca. To varstvo je sindikalnim zaupnikom zagotovljeno ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Zakon pa v povezavi z varovanjem pravic delavcev iz dela delodajalcem nalaga oz. sindikalnim zaupnikom daje naslednje pristojnosti:

- 10. člen ZDR-1 sindikatu omogoča, da le-ta delodajalcu poda mnenje glede splošnih aktov delodajalca s katerimi se organizira delo in določajo obveznosti zaposlenih v smislu izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Ko se takšni predpisi spreminjajo, jih mora delodajalec v mnenje posredovati sindikatu in se do njega tudi opredeliti.
- 59. člen ZDR-1 narekuje, da mora delodajalec v primeru zaposlovanja agencijskih delavcev sindikat seznaniti z razlogi za takšno zaposlovanje.
- V kolikor pride do prenosa delodajalca mora obstoječi delodajalec sindikat najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti o datumu, razlogih, posledicah prenosa za delavce ter predvidenih ukrepih. To dolžnost delodajalca nalaga 76. člen ZDR-1. Najmanj 15 dni pred prenosom pa morata doseči sporazum, ki temelji na posvetovanju o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.
- Sindikalni zaupnik lahko sodeluje pri zagovoru delavca (85. čl. ZDR-1).
- V primeru individualne odpoved delovnega razmerja lahko delavec zahteva, seznanitev sindikata, ki lahko v zvezi s tem poda svoje mnenje, ki pa ni ovira za odpoved (razen v primeru odpovedi sindikalnega funkcionarja ali ko odpoved zadrži inšpektor za delo).
- V primeru kolektivne odpovedi, stečaja ali likvidacije podjetja zakon narekuje (čl. 99 – 100, 104 – 105), da mora biti sindikat obveščen o razlogih, predvidenem številu in kategorijah presežnih delavcev, na katere bo ta sprememba vplivala. Delodajalec se mora o vseh teh vprašanjih/spremembah posvetovati s sindikatom in pripraviti program ukrepov za omilitev posledic.
- Delodajalec mora sindikat vsaj enkrat letno seznaniti o izrabi delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oz. o začasni prerazporeditvi delovnega časa (148. čl. ZDR-1). Dodatno 153 čl. zakona narekuje, da se mora delodajalec s sindikati pred uvedbo nočnega dela, ki se opravlja redno, o tem najmanj enkrat letno posvetovati.
- Sindikat oz. sindikalni zaupnik lahko sodeluje tudi v disciplinskem postopku zoper delavca, ki je član sindikata. (174. čl. ZDR-1).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)

Zakon sindikatom omogoča izvajanje določenih aktivnosti z namenom ohranjanja in razvijanja zaposlitvenih možnosti:

- 1. sodelovanje z vlado in resornim ministrstvom** pri načrtovanju, spremljanju izvajanja in evalvaciji učinkov ukrepov države na trgu dela. Glavni izvajalec teh ukrepov je Zavod RS za zaposlovanje⁷⁸, ki je pristojen zlasti za izvajanje ukrepov

⁷⁷ V tem primeru delodajalec ne more odpustiti predstavnika delavcev brez soglasja sveta delavcev, delavcev, ki jih zastopa ali sindikata, katerega član je.

⁷⁸ Sindikati sodelujejo v organu upravljanja ZRSZ.

Aktivne politike zaposlovanja. V tem delu sindikat predvsem izvaja nadzorstveno funkcijo. Njegove ključne aktivnosti so:⁷⁹

- 1.a: posvetovanje s socialnimi partnerji glede povečanja urnih omejitev za delodajalce pri začasnem in občasnem delu upokojencev (27.c člen ZUTD).
 - 1.b: sodelovanje socialnih partnerjev pri pripravi podlag, kot so smernice in načrt za izvajanje ukrepov 36. člen ZUTD).
 - 1.c: poročanje socialnim partnerjem o izvajanju ukrepov (145. člen ZUTD).
 - 1.d: sodelovanje predstavnikov sindikatov v svetu zavoda ZRSZ (76. člen ZUTD), katerega ključne pristojnosti so podajanje predlogov za sprejem politike trga dela, ter podajanje predlogov obsega in načina izvajanja njenih ukrepov.
2. **Izvajanje ukrepov APZ:** sindikat lahko sam izvaja
- *ukrepe APZ:* izvajanje ukrepov APZ jim omogoča 72. čl. ZUTD, ki je okreпил vlogo socialnih partnerjev kot možnih izvajalcev ukrepov na trgu dela. Da bi sindikati lahko izvajali te ukrepe, morajo od države prejeti koncesijo. 40. člen ZUTD določa, da se lahko v register zunanjih izvajalcev vpišejo tudi konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativnih na območju države in združenja, vendar morajo izpolnjevati določene pogoje, ki se tičejo kadrov, organizacijskih zmožnosti in prostorskih kapacitet.
 - *ukrepe vseživljenjske karijerne orientacije*, kar jih omogoča 85. čl. ZUTD. Tudi tovrstne ukrepe lahko izvaja le na podlagi pridobljene koncesije. Ni pa se jim treba registrirati za opravljanje dejavnosti, ki je predmet koncesije, tako kot to velja za druge subjekte, ki želijo pridobiti koncesijo in/ali posredovanja zaposlitev.
 - *Ustanovitev fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti* (103. čl. ZUTD). Sindikat lahko ustanovi tudi fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije, ki so praviloma zaposleni delavci. Zakon sindikatom omogoča, da fundacijo ustanovijo z denarnim vložkom v višini 5.000 EUR. Del sredstev lahko pridobijo tudi od države (107. čl. ZUTD). V tem primeru je obseg teh sredstev del načrta APZ.

4.2.2 O kompetencah

Kaj razumemo s pojmom kompetence? Lahko bi jih označili kot skupek lastnosti, zmožnosti, usposobljenosti, izobraženosti in informiranosti. Torej, gre za sposobnost posameznika, da svoje delo opravlja uspešno in učinkovito.⁸⁰

Kompetence obsegajo najmanj:

- **veščine in sposobnosti** posameznika, s katerimi izkazuje svojo strokovno usposobljenost za opravljanje dela,
- **osebnostne in vedenjske značilnosti**, ki kažejo na pripravljenost posameznika za timsko delo, sposobnost sprejemanja/dajanja navodil, sposobnost razumevanja in sledenja ciljem organizacije v kateri delajo⁸¹

⁷⁹ Kresal, 2014 (str. 12).

⁸⁰ HRM, 2021.

⁸¹ Entrepreneur Europe, 2021.

- **prepričanja, samopodoba in vrednote.**⁸² Prepričanja odražajo naš pogled nase, na svet in življenju na sploh. Lahko nam jih privzgojijo starši, širša družina, ali jih povzamemo od vrstnikov, prijateljev, v šoli in okolice.⁸³

Študija, ki jo je l. 2018 izvedel B&B⁸⁴ je pokazala, da delodajalci poleg formalne izobrazbe pri svojih sodelavcih cenijo zlasti naslednje kompetence:

1. *Reševanje konfliktov*: na splošno konfliktne ljudi ocenjujemo z negativnim predznakom, nekonfliktne pa ravno obratno. Vendar se je potrebno zavedati, da imata obe strani tako pozitivne kot negativne lastnosti. Konfliktni posamezniki jasno izražajo svoja stališča ne meneč se za posledice in običajno stremijo k novostim in izboljšavam. Nekonfliktni ljudje ravnaajo ravno nasprotno, v okolici zato povzročajo frustracije, sami pa so pod stresom. Zaključimo lahko, da je najboljša situacija nekje na sredini in da je pomembno kako rešujemo konfliktne situacije (asertivna komunikacija).
2. *Kritično razmišljanje*: pomeni iskanje globlje resnice in izraža dvom v postavljena dejstva. Takšen način razmišljanja/komuniciranja zna biti v vsakdanjem življenju, ko se srečujemo s »povprečneži« nadležen, saj njihove preproste razlage in pogledi na stvari ljudem, ki znajo kritično razmišljati, pač ne zadostujejo. V poslovnem svetu pa je tak način razmišljanja zelo dobrodošel, ker lahko povzroča spremembe, nova odkritja, premike na bolje.
3. *Ustvarjalno razmišljanje* je oblika pogleda na problem oz. situacijo z drugačnega zornega kota in spodbuja nove oblike reševanja problemov oz. nastale situacije. Pravimo, da so ljudje, ki tako razmišljajo, kreativni. Kreativni posamezniki so zelo dobrodošli v slehernem delovnem okolju, saj po eni strani prispevajo njihove rešitve k dvigu produktivnosti dela, po drugi strani nižajo stroške poslovanja.
4. *Sposobnost dobrega upravljanja z ljudmi*: to sposobnost imajo posamezniki, ki svoje zaposlene usmerjajo, jim dajejo vzgled, jim motivirajo in skupaj z njimi iščejo rešitve. In ki znajo sprejemati odločitve.
5. *Organizacijske sposobnosti*: bistveno je razlikovati med situacijo, ko so ljudje preobremenjeni z delom zaradi izjemne situacije in preobremenjenostjo, ki izvira iz slabe organizacije dela. Če ni dobre organizacije dela, so posamezniki utrujeni, pod stresom, delo ni opravljeno dobro in v dogovorjenih rokih. To pa za delodajalca pomeni nespoštovanje pogodbenih rokov in izgubo denarnih sredstev. Zato so posamezniki, ki so razvili dobre organizacijske veščine, v delovnem okolju zelo zaželeni.
6. *Čustvena inteligenca*: je ena najpomembnejših osebnostnih lastnosti, je gradnik dobrih medčloveških odnosov. Takšni posamezniki so nadpovprečno uspešni pri pridobivanju novega znanja, novih veščin in lažje rešujejo težave in s tem lažje in hitreje dosegajo zastavljene cilje. Osebe z visoko stopnjo čustvene inteligence odlikujejo zlasti: samozavedanje, samoobvladovanje, socialna zavest ter sposobnost ohranjanja in razvijanja dobrih odnosov v delovnem okolju.
7. *Etika*: odločitve se sprejemajo upoštevajoč lastna etična merila. Torej, svoja dejanja presojamo z vidika kako naše odločitve vplivajo na druge in kako se pri tem počutimo. Ne izkrivljamo dejstev in zagotavljamo, da se odločamo na podlagi verodostojnih informacij (zanesljivi podatkovni viri, zanesljivi in zaupanja vredni posamezniki).

⁸² Marčič & Kobal Grum, 2009 (str. 64).

⁸³ Brst psihologija, 2020.

⁸⁴ B&B je izobraževalna ustanova, ki že 30 let izvaja izobraževanja in usposabljanja v sodelovanju z delodajalci.

8. *Pogajalske spretnosti*: so več kot sposobnost pogajati se za najboljšo ceno, pogoje. Pogajalske sposobnosti vključujejo tudi sposobnost razvijanja in ohranjanja odnosov s poslovnimi partnerji, ki omogočajo razvijanje dolgoročnih poslovnih in partnerskih odnosov. Višja kot je čustvena inteligenca, sposobnost etične presoje in sposobnost upravljanja z ljudmi posameznika, boljše so njegove pogajalske veščine.
9. *Kognitivna prožnost*: je sposobnost preklapljanja med razmišljanjem o dveh različnih idejah ali razmišljanje o več idejah hkrati. To sposobnost si izboljšujemo, če se oddaljimo od vsakdanje rutine, če spoznavamo nove ljudi, če iščemo nove izkušnje, razmišljamo kreativno in če pridobljeno znanje prenašamo na druga področja.
10. *Sposobnost osredotočanja na stranke*: posameznik, ki ima to sposobnost, bo sam znal prepoznati potrebe stranke in znal pravilno navezati stik z njo. Mimogrede bo iz spektra svoje ponudbe znal poiskati izdelke/storitve, ki jih stranka potrebuje, a po njih ni povpraševala.

4.2.3 O pogajalskih veščinah

Ker je to poglavje namenjeno obravnavi problematike socialnega dialoga in njegovih izzivov, bomo nekaj besed namenili tudi krepitvi pogajalskih sposobnosti, ki predstavljajo eno izmed pomembnejših kompetenc sindikalnih predstavnikov, ko nastopajo v vlogi socialnega partnerja, bodisi ko gre za kolektivna dogovarjanja ali vodenje socialnega dialoga.

Kaj je pogajanje?

Pogajanje je proces, ki poteka v več fazah. Začnemo s pripravo na pogajanje, čemur sledi izdelava pogajalske strategije. Le-to je potrebno povezati s potrebami in željami nasprotne strani.⁸⁵ Zato so pogajanja ključ do uspeha. Če želimo biti v pogajanjih uspešni, je potrebno razviti **komunikacijske veščine** s čimer učinkovito obvladujemo konflikte in gradimo dobre osebne in poslovne odnose.

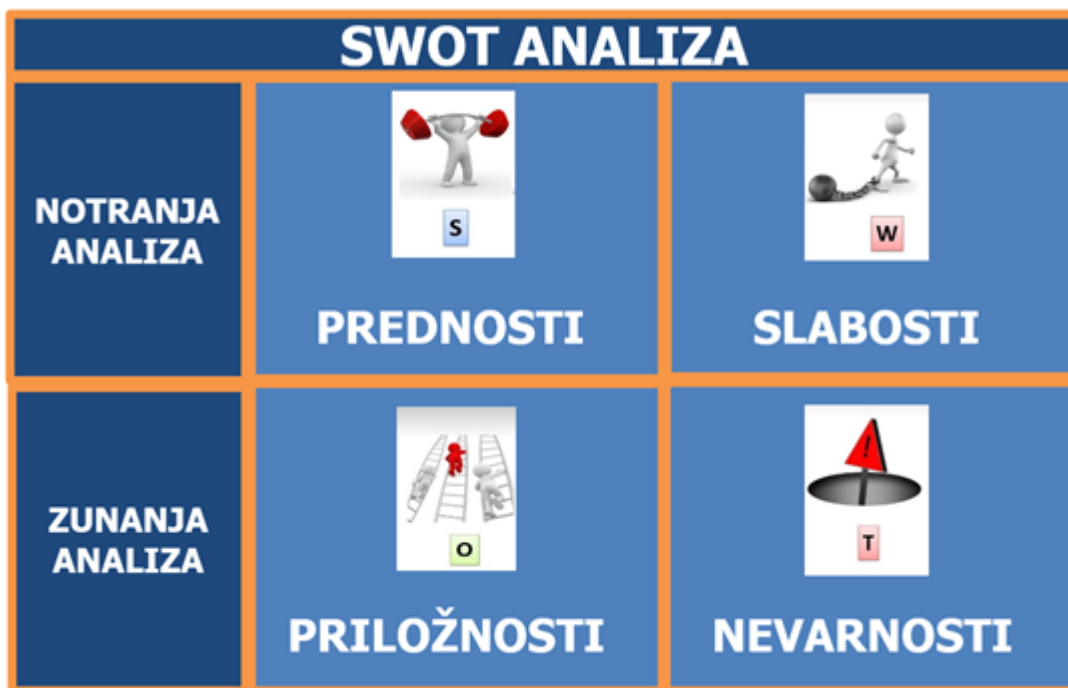
Vedeti je potrebno kaj želimo doseči. Pogosto zanemarjeni vidik načrtovanja pogajanj je resnično upoštevati, kateri so naši cilji in kolikšna tveganja so za nas sprejemljiva.

Zato pravimo, da so priprave ključ do uspeha.⁸⁶ V fazi priprave je potrebno spoznati samega sebe in svoje okolje. Lastne prednosti in lastne pomanjkljivosti. Prav tako je potrebno oceniti priložnosti in nevarnosti.⁸⁷

⁸⁵ Jesih, 2019.

⁸⁶ Okhuysen, 2021.

⁸⁷ Poduzetnica, 2021.



Vir: Mozaik kakovosti, 2021.

Za razvoj pogajalskih veščin je nujen razvoj **komunikacijskih veščin**. Te obsegajo znanje, veščine in sposobnosti prenosa, razumevanja in prejemanja informacij ter čustev. Ključ je v medsebojnem razumevanju sogovornikov. Ozavestili boste, da komunikacija ni le prenos informacij, ampak zajema celovit odnos med sodelujočimi.⁸⁸

4.2.4 Razvoj kompetenčnega modela

Model kompetenc so smernice, ki ga razvije organizacija in s katerim določi potrebne veščine in znanja ter osebnostne in vedenjske zahteve, ki zaposlenemu omogočajo uspešno opravljanje svojega dela.⁸⁹ V podjetju to nalogo izvaja kadrovska služba.

Modeli kompetenc določajo, kako se mora odražati uspešno opravljeno delo znotraj organizacije za vsako posamezno delovno mesto. Takšen model se uporablja pri zaposlovanju novih sodelavcev, iskanju primernih kandidatov na trgu dela⁹⁰, pri presojanju kompetenc zaposlenih in predstavlja osnovo za načrtovanje njihovega usposabljanja in izobraževanja.⁹¹

Pri tem je potrebno razlikovati med opisom delovnega mesta in modelom kompetenc za posamezno delovno mesto. Razlika je v tem, da je opis delovnega mesta splošen povzetek veščin, potrebnih za neko delovno mesto, medtem ko model kompetenc poleg formalne usposobljenosti za delo opredeljuje tudi specifična vedenja posameznika, ki mu zagotavljajo, da bo svoje delo opravljal uspešno.⁹²

⁸⁸ Poduzetnica, 2021.

⁸⁹ Valamis, 2021.

⁹⁰ Angl.: recruitment.

⁹¹ Kadring, 2021.

⁹² Rozman V., Barbara. 2011 (str. 22).

V raziskavi kompetenc, ki jo je l. 2019 izvedla Zveza za upravljanje s človeškimi viri (SHRM⁹³) iz ZDA, je kar 93 % anketirancev iz vrst managerjev zatrdilo, da so kompetenčni modeli pomembni za uspešnost njihove organizacije.⁹⁴

Managerji so prepoznali naslednje ključne prednosti razvoja kompetenčnih modelov:⁹⁵

- Kompetenčni model določi konkretno smer za uspešnost delovne sile, ki je usklajena s cilji organizacije in oblikovanimi strategijami.
- kadrovskemu osebju omogoča konkretno razumevanje vseh sposobnosti in spretnosti zaposlenih.
- omogoča natančno ugotavljanje potreb zaposlenih po izobraževanju in usposabljanju ter njihovega kariernega razvoja,
- zaposlenim omogoča, da sami prevzamejo odgovornost za razvoj spretnosti in vedenja, ki se od njih zahtevajo pri opravljanju dela.
- Organizacijam omogoča spremljanje, katere spretnosti in znanja zaposleni že imajo, katerih nimajo, kar jim pomaga pri oblikovanju strategije nadaljnje krepitve njihovih kompetenc
- zagotavlja dosleden in pošten sistem merjenja za vrednotenje uspešnosti zaposlenih.

Ni pravila glede tega, katere so tiste kompetence, ki sestavljajo kompetenčni model. Vrsta kompetence, ki se vključi v kompetenčni model, je odvisna od posebnih potreb delovnega mesta. Tako se bodo na primer našteje kompetence za delovno mesto natakarja v restavraciji bistveno razlikovale od potreb za delovno mesto računovodje.⁹⁶

Kompetence, ki sestavljajo kompetenčni model, lahko razvrstimo v naslednje skupine:

1. *Temeljne kompetence*: vključujejo osnovne spretnosti, ki jih organizacija zahteva za vse zaposlene; to so osnovne spretnosti, ki jih morajo zaposleni izpolnjevati in se razlikuje od podjetja do podjetja.⁹⁷ Odvisne so namreč od vrednot, filozofije in ciljev posamezne organizacije. Vključujejo lahko osnovne zahteve, kot so komunikacijske veščine ali sposobnost za timsko delo. Večina delovnih mest v osnovi zahteva sposobnost posameznika, da lahko sodeluje z drugimi zaposlenimi.⁹⁸ Cilji organizacije se izražajo v širokem naboru kompetenc, ki odražajo njeno moč in edinstvenost. Tako je za podjetje, ki je specializirano za mednarodno dostavo paketov, glavna kompetenca logistika. Če se zaposlimo v tej vrsti organizaciji, bi lahko bila glavna kompetenca zaposlenega zmožnost pravočasne dostave paketov.⁹⁹
2. *Funkcionalne kompetence* so veščine, znanja in vedenje, ki so specifična za posamezno delovno mesto. Kompetenca natakarja v restavraciji je lahko na primer sposobnost učinkovitega obravnavanja pritožb strank, pri čemer je kompetenca računovodje sposobnost analiziranja določene vrste finančnih podatkov za pripravo poročil. Funkcionalne kompetence opisujejo, kakšno znanje, spretnosti in vedenje mora

⁹³ Angleško: Society for Human Resource Management (ZDA).

⁹⁴ Society for Human Resource Management, 2019 (str. 4).

⁹⁵ Valamis, 2021.

⁹⁶ Competo, 2021.

⁹⁷ Kuzmič, 2015 (str. 7).

⁹⁸ Evropska komisija, 2012a.

⁹⁹ Raspor, 2019 (str. 43).

delavec zagotavljati, da bo pri svojem delu uspešen in da bo sledil ciljem organizacije.¹⁰⁰

3. *Vodstvene kompetence* se najpogosteje pripisujejo za delovna mesta, ki imajo nadzorno ali vodstveno vlogo v organizaciji, čeprav jih je mogoče uporabiti na katerem koli delovnem mestu, ki od zaposlenega zahteva, da vodi druge. Vključujejo vodstvene sposobnosti in vedenja, kot so sposobnosti odločanja.¹⁰¹ Ključne vodstvene kompetence so: sposobnost motivacije zaposlenih in samega sebe, osebni razvoj, veščine samoorganizacije, učinkovita komunikacija, sposobnost reševanja konfliktov, situacijsko in ciljno vodenje, ustvarjalno mišljenje, timsko delo, motivacija za učenje, povečanje fleksibilnosti, ugotavljanje lastnih potencialov, upravljanje s stresom ter upravljanje s časom. Podjetje ne more uresničiti strateških ciljev (pa če so še tako dobri) brez ustrezno usposobljenih in motiviranih vodij na vseh ravneh.¹⁰²

4.2.5 Uporaba kompetenčnega modela

Kompetenčni modeli se uporabljajo na različnih področjih upravljanja s človeškimi viri:

1. *Področje zaposlovanja*: popolnoma razviti kompetenčni modeli se pogosto uporabljajo v fazi zaposlovanja novih sodelavcev, ko kadrovske službe pripravljajo razpise za prosta delovna mesta. S tem si povečajo možnosti, da zaposlijo prave kadre z ustreznimi kompetencami, s katerimi bodo lahko dosegali svoje poslovne cilje.¹⁰³

¹⁰⁰ Valamis, 2021.

¹⁰¹ Mastnik, 2019 (str. 61).

¹⁰² Gider, 2012.

¹⁰³ Adecco, 2018.

Slika 1: Primer temeljnih veščin vseživljenjskega učenja



Vir: Evropska komisija, 2012.

2. *Uvajanje na delovno mesto* – ko se v podjetju na novo zaposli sodelavec, je kompetenčni model pripomoček zanj, da se seznani s tem kakšne kompetence se od njega pričakujejo in da se seznani s tem katere so pomanjkljive oz. katere mora še pridobiti.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Krajnc, 2016 (str. 9).

3. novo zaposleni pridobi jasno sliko o tem, katere kompetence so potrebne za učinkovito opravljanje dela in se lahko tudi osredotoči na pridobivanje le teh v primeru primanjkljaja
4. *Upravljanje talentov/uspešnosti zaposlenih*: kompetenčni model lahko za vsako posamezno delovno mesto opredeli merila uspešnosti in na podlagi doseženih rezultatih zaposlenih, ki opravljajo enako ali primerljivo delo, izlušči talentirane posameznike. Ta primerjalna referenca kadrovskim službam pomaga, da funkcijo vsakega delovnega mesta povežejo z cilji organizacije, poleg tega pa zagotavlja razvoj talentiranih zaposlenih.¹⁰⁵
5. *Periodična ocena uspešnosti* - modeli kompetenc na tem področju zagotavljajo okvir, ki je potreben za pravilno ocenjevanje zaposlenih med pregledom uspešnosti; tako zaposleni kot delodajalec imata jasno določen seznam znanj, vedenj in spretnosti, iz katerih morata izhajati.¹⁰⁶ Pomaga nam tudi pri izvedbi letnega razgovora s sodelavcem, ko v sodelovanju z njim oblikujemo dogovor, upoštevajoč cilje organizacije. Iz dogovora je jasno razvidno katera znanja in veščine mora posameznik pridobiti, da bo dosegel potrebni nivo kompetenc.¹⁰⁷

4.2.6 Postopki uvedbe kompetenčnega modela v organizacijo

Poznamo več različnih modelov uvajanja kompetenčnega modela v organizacijo. Nekateri¹⁰⁸ predlagajo, da se izhaja iz sistemizacije delovnih mest, iz katere je razvidna:

- organizacija družbe,
- vsa delovna mesta s temeljnimi opisi delovnih mest,
- podrobni opis delovnih mest: strokovne kompetence, osebnostne kompetence, zdravstvene in druge zahteve, ki izhajajo iz zakona.

Pri snovanju kompetenčnega modela je pomembno, da najprej opredelimo, kaj želimo z njim doseči. Brez jasno opredeljenih ciljev/namena bo ostal samo črka na papirju.¹⁰⁹

Na podlagi analize obstoječih modelov vpeljave kompetenčnega modela (Habjan 2015 idr.) v organizacijo smo presodili, da so ključni naslednji koraki:

1. Faza priprave:
 - i) Določiti je potrebno namen kompetenčnega modela: kako in zakaj ga nameravamo uporabiti. To bo vplivalo na to, koga bomo vključili v pripravo in kako bomo določili njegovo področje uporabe.
 - ii) Določitev oseb, ki bodo sodelovale pri oblikovanju modela. Sodelujejo naj njegovi bodoči uporabniki.
2. Zbiranje informacij: to je glavni del procesa. Na splošno velja, da boljši kot so podatki, ki jih zberemo, bolj natančen bo naš model. Uporabimo lahko različne tehnike zbiranja informacij:
 - iii) Opazovanje: zaposlene opazujejo med opravljanjem dela,

¹⁰⁵ Žezlina, Janez. 2016.

¹⁰⁶ MJU, 2019 (str.

¹⁰⁷ Kompetenca, 2020.

¹⁰⁸ Majcen, Milena. 2009. Izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev.

¹⁰⁹ Velikanje, 2019 (str. 11).

- iv) Intervju: določiti je potrebno št. ljudi s katerimi bomo izvedli pogovor. Intervju lahko izvedemo z eno ali več osebami hkrati.
- v) Pisni vprašalnik
- vi) Analiza ključnih področij, s katerimi dosegamo zastavljene cilje: poslovni načrti, vizija, strategije in cilji, vrednote, opisi delovnih mest, napovedi nadaljnjega razvoja industrije, potrebe in zahteve strank,...
- 3. **Oblikovanje ogrodja kompetenčnega modela:** ta faza vključuje združevanje vedenj, spretnosti in znanj v kompetenčni model:
 - I. Grupiranje podatkov,
 - II. Oblikovanje podskupin,
 - III. Poimenovanje kompetenc,
 - IV. Validacija kompetenc.
- 4. **Implementacija modela:** vsem deležnikom je potrebno razložiti namen in cilje vpeljave kompetenčnega modela in kaj le-ta pomeni za način opravljanja njihovega dela:
 - I. Povezovanje modela s poslovnimi cilji organizacije,
 - II. Ovrednotenje posamezne kompetence,
 - III. Izvedba usposabljanj,
 - IV. Informiranje in obveščanje vseh ravni.

Pospešena digitalna transformacija gospodarstva in družbe je potrkala tudi na vrata kadrovskih služb. Digitalizacija procesov se uvaja z namenom učinkovitejšega poslovanja, kar od zaposlenih terja krepitev digitalnih veščin. Zato ne preseneča, da kadroviki razmišljajo o reviziji obstoječih kompetenčnih modelov. Integrirani model kompetenc je v središču številnih kadrovskih organizacij za upravljanje kompetenc. Vendar komaj kateri integrirani model kompetenc v praksi ustvarja učinke, ki jih obljublja v teoriji.¹¹⁰ Kot že ugotavljajo številni HR strokovnjaki po svetu, je potrebno zagotoviti visoko stopnjo fleksibilnosti kompetenčnih modelov, kar bo omogočalo, da se bodo lažje prilagajali hitrim družbenim in gospodarskim spremembam.¹¹¹ Krapf¹¹² ta razmišljanja nadgrajuje v smeri preoblikovanja kompetenčnega modela v kompas in da mora v praksi delovati kot gibčen orientacijski model, saj se v nasprotnem primeru organizacijske strukture ne bodo uspele prilagajati hitrim spremembam družbe in gospodarstva. Mücke in Vanessa Hitz¹¹³ pa predlagata, da se v središče postavijo vrednote organizacije, ki so sedaj le sestavni del kompetenčnega modela tako, da bo kompetenčni model le del vrednot zaposlenih in organizacije kot celote.

¹¹⁰ Krapf, 2018.

¹¹¹ Mücke, & Hitz, 2018 (str. 32).

¹¹² Krapf, J. (2018b).

¹¹³ Mücke & Hitz, 2018 (str. 81).

4.2.7 Problematika kompetenc sindikalnih predstavnikov

Ko so sindikati/sindikalni predstavniki udeleženci kolektivnega dogovarjanja ali ko sodelujejo v socialnem dialogu, morajo definirati potrebna znanja, spretnosti in sposobnosti za kolektivno dogovarjanje.¹¹⁴ Izhajati pa morajo iz cilja, ki ga z dogovarjanjem želijo doseči.

Cilji, ki so predmet kolektivnega dogovarjanja, so:¹¹⁵

- procesni (na primer: sklenitev kolektivne pogodbe, sklenitev socialnega sporazuma),
- vsebinski: z dogovarjanjem želimo doseči izboljšanje določenih pravic delavcev, ki izhajajo iz dela: zvišanje minimalne plače, skrajšanje delovnega časa in podobno.

Glede na vsebino lahko znanja, izkušnje in sposobnosti za kolektivno dogovarjanje razdelimo na tri skupine:¹¹⁶

- poznavanje relevantne zakonodaje,
- znanja in spretnosti za vodenje kolektivnih pogajanj in uveljavitev dogovorov,
- pogajalska in komunikacijska znanja.

Ustrezne kompetence za kolektivno dogovarjanje pomembno prispevajo h kakovosti kolektivnega dogovarjanja, pa tudi h kvaliteti oblikovanja določb normativnega in obligacijskega dela kolektivnih pogodb.

Za učinkovito izvajanje socialnega dialoga je poleg ustrezne normativne ureditve (pravne, organizacijske) pomembno tudi to, da **udeleženci dialoga razpolagajo z ustreznimi kompetencami**, ki jih lahko delimo na vsebinske (obsegajo poznavanje delovne zakonodaje, obvladovanje procesov kolektivnega dogovarjanja) in nevsebinske kompetence (obvladovanje pogajalskih veščin, digitalne veščine, znanje tujih jezikov in podobno).¹¹⁷

V zadnjih letih je bilo v Sloveniji izdelanih kar nekaj študij na temo kompetenc socialnih partnerjev, ki opozarjajo na pomanjkljivo usposobljenost vseh socialnih partnerjev za učinkovito izvajanje socialnega dialoga in dajejo priporočila za njihovo izboljšanje. **Zaznavamo pomanjkanje veščin in znanja za samostojna pogajanja in komunikacijo z delodajalci in zaposlenimi ter za vodenje socialnega dialoga** na višji ravni, regionalni in državni ravni združenj in sindikatov. Ob tem je izrednega pomena ozaveščanje delodajalcev in zaposlenih o novostih na področju delovno pravne zakonodaje, zakonodaje s področja kolektivnega dogovarjanja in s področja varstva pri delu. Na drugi strani imajo z vodenjem socialnega dialoga na področju kolektivnega dogovarjanja in zaposlovanja ranljivih skupin, zaradi pomanjkanja znanja na področju kolektivnega dogovarjanja in delovno pravne zakonodaje, predvsem za področje ranljivih skupin, težave tudi združenja delodajalcev in delodajalci. Pojavljajo se vprašanja o kritičnem vplivu pomanjkanja kompetenc in neinformiranosti sindikalnih predstavnikov za nezadostno obveščanje, usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih ter delodajalcev, pravno varstvo delavcev ter pomen zdravja in samozavedanje odgovornosti za zdravje in varstvo na delovnem mestu.

¹¹⁴ Natlačen idr., 2019 (str. 11).

¹¹⁵ Pergam, 2017.

¹¹⁶ Kresal, 2014 (str. 3).

¹¹⁷ Natlačen idr. (str. 12).

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani je leta 2018 izvedel analizo stanja kompetenc socialnih partnerjev za področje kolektivnega dogovarjanja. Analiza je predstavljala osnovo za oblikovanje kompetenčnega modela za kolektivno dogovarjanje. Pri tem avtorica¹¹⁸ analize ugotavlja, da znanje in veščine s katerimi socialni partnerji razpolagajo, ne pomenijo kaj dosti, če jih ne znamo uporabiti v praksi in če jih ne znamo povezati s ciljem, ki ga želimo doseči ali z nalogo, ki nam je naložena.

Tavčar (2014)¹¹⁹ kot splošni cilj kolektivnega dogovarjanja opredeljuje podpis kolektivne pogodbe, v primeru vodenja socialnega dialoga pa cilj predstavlja socialni sporazum. Ker pa dogovarjanja/sporazumevanja niso sama sebi namen, je potrebno jasno definirati cilje, ki jih želijo socialni partnerji doseči. Le-ti se po pravilu nanašajo na opredelitev pravic zaposlenih, ko so na primer določitev minimalne plače, pogoji zaposlovanja, pogoji odpuščanja in druge pravice iz dela.¹²⁰

Kresalova v svoji analizi iz l. 2018 tudi poudarja pomen ustreznosti kompetenc v kolektivnem dogovarjanju, saj le-te najbolj vplivajo na kvaliteto dogovarjanja in posledično tudi na dosežene izide, ki imajo lahko obliko podpisa kolektivne pogodbe, socialnega sporazuma, spremembo pravnih podlag, ki urejajo področje zaposlovanja in trga dela.

V svoji analizi (Kresal, str. 24) opredeljuje dve ravni funkcionalnih kompetenc, pri čemer v prvo raven umešča temeljne kompetence, s katerimi mora razpolagati vsak udeleženec dogovarjanja. V drugo raven umešča posebne kompetence, ki jih morajo imeti, glede na svojo funkcijo, posamezni udeleženci dogovarjanja. Te so lahko povezane z vodenjem pogajalske skupine, s pripravo strokovnih podlag, z organizacijo dogodka in podobno. Analiza zgolj povzema priporočila stanja na področju funkcionalnih kompetenc socialnih partnerjev, ne analizira pa dejanskega stanja.

Avtorji analize stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov iz l. 2018, katere naročnik Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost) je izpostavljajo problem pretoka informacij med delavci v podjetju in sindikalnimi zaupniki, zaradi česar slednji pogostokrat ne razpolagajo z vsemi potrebnimi informacijami, da bi delavcem učinkovito pomagali. Prav tako navajajo pomanjkanje veščin in znanj na različnih področjih delovanja sindikalnih zaupnikov: ko gre za komunikacijo bodisi z delodajalci ali delavci, ko so udeleženci v kolektivnih dogovarjanjih ali socialnem dialogu.

Že eno leto smo priča velikim spremembam v načinu izvajanja dela, ki ga je v veliki meri botrovala pandemija covid-19. Le-ta je na podlagi vladne intervencijske zakonodaje prisilila delodajalce k večjemu obsegu **opravljanja dela na domu**. Delo na domu na kratko opredeljuje ZDR-1, zato delodajalci to obliko dela podrobneje opredeljujejo s pravilniki o delu na domu, ki morajo upoštevati tudi kolektivne pogodbe in drugo področno zakonodajo. Med drugim zakon o varstvu pri delu, saj morajo biti tudi doma zagotovljeni varni pogoji za delo. Ker je bilo delo na domu do sedaj v Sloveniji bolj izjema kot pravilo, razpolagamo le s kratkim obdobjem, ki daje praktične primere. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je na svoji spletni strani 5. 3. 2020 objavilo krajša navodila »Opravljanje dela na domu in odrejanje drugega dela«. Pri pregledu spletnih strani sindikalnih organizacij smo zaznali, da se sindikalni predstavniki, ko gre za vprašanje dela na domu in ko se nanje obračajo zaposleni ali njihovi predstavniki v podjetjih, večinoma sklicujejo na ta navodila.

¹¹⁸ Dr. Katarina Kresal Šoltes.

¹¹⁹ Tavčar, 2014 (str. 82).

¹²⁰ Barič, 2015. (str. 33).

Že do sedaj izvedene analize, ki proučujejo problematiko vodenja socialnega dialoga na različnih ravneh, izpostavljajo kot **ključno potrebo sindikalnih zastopnikov pomanjkanje osnovnih in podpornih struktur**, ki so nujno potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga. V zadnjih letih s pomočjo informacij na spletnih straneh socialnih partnerjev opazamo, da se te strukture krepijo, predvsem zahvaljujoč podpori evropskih strukturnih skladov.

Iz sporočila Evropske komisije COM(2002)314 izhaja, da socialnim partnerjem priznava edinstveno vlogo v socialnem in ekonomskem upravljanju, saj zastopajo interese in opozarjajo na probleme na področju trga dela, zaradi česar socialni dialog zagotavlja podjetjem in zaposlenim stabilno okolje, v katerem lahko uspevajo, precej pa lahko prispeva k predvidevanju in uspešnemu obvladovanju sprememb.

Komisija nadalje ugotavlja, da socialni partnerji sodelujejo kot predlagatelji v zelo velikem številu projektov, ki jih financira evropski socialni sklad. Opažamo, da se skozi posamezna programska obdobja v katerih se črpajo evropska sredstva, spreminjajo fokusi socialnih partnerjev. V obdobju 2000-2006 so bile aktivnosti socialnih partnerjev usmerjene v tri ključna področja: prilagodljivosti delavcev, pri omogočanju usposabljanja in vseživljenjskega učenja. Tako primeroma v Nemčiji socialni partnerji sodelujejo v kar 8 % aktivnostih, povezanih z vseživljenjskim učenjem¹²¹

V programskem obdobju 2007-2013 so bili socialni partnerji vključeni v naslednja prednostna področja¹²²:

- polna zaposlenost: doseganje polne zaposlenosti in zmanjševanje brezposelnosti in neaktivnosti s pomočjo povečane povpraševanja in ponudbe dela.
- izboljšana kakovost in produktivnost pri delu: prizadevanja za povečanje stopnje zaposlenosti so povezana z bolj privlačnimi delovnimi mesti, večjo kakovostjo in produktivnostjo dela in zmanjšanjem deleža revnih delavcev.
- Krepitev socialne in teritorialne kohezije: krepitev socialne vključenosti, preprečevanje izključenosti s trga dela, pomoč pri vključevanju težje zaposljivih oseb v zaposlitev ter zmanjšanje regionalnih razlik glede zaposlitve, brezposelnosti in produktivnosti dela.

Ko je Evropska komisija leta 2014 izvedla »**Primerjalno raziskava odnosov med delodajalci in delojemalci**«¹²³ se je pokazalo, je prostora za nadaljnje izboljšanje usposobljenosti socialnih partnerjev za sodelovanje v socialnem dialogu ter pri vodenju socialnih zadev, trga dela in gospodarstva zlasti. **Iz analize izhaja pomembna ugotovitev, ki kaže na šibak socialni dialog v številnih evropskih državah in da v večini držav prevladuje socialni dialog na državni ravni.**

Iz analize izhaja tudi ključna ugotovitev, da je **potrebno zagotoviti podporo dejavnostim za ozaveščanje in krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev in podpornih struktur socialnega dialoga na vseh ravneh**. Poudarja tudi, da je krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev proces, ki poteka od spodaj navzgor in je torej v največji meri odvisna od interesa socialnih partnerjev samih¹²⁴.

¹²¹ Unice, 2006 (str. 53).

¹²² Evropska komisija, 2012 (str. 3-5).

¹²³ Evropska komisija, 2014 (str. 10).

¹²⁴ Evropska komisija, 2014 (str. 111).

Prve zametke sistemskega pristopa h krepitvi usposobljenosti socialnih partnerjev zaznavamo v projektu »**Usposabljanje promotorjev socialnega dialoga**«¹²⁵, ki ga je v l. 2007-2010 Izvajala Zveza svobodnih sindikatov Slovenije v sodelovanju z Gospodarsko zbornico Slovenije, Združenjem delodajalcev Slovenije ter dveh sindikalnih partnerjev iz Nemčije (DGB) in Švedske (LO). Nemškega partnerja so k sodelovanju povabili zaradi številnih stičnih točk v delovni zakonodaji, švedskega pa za zaradi visokega nivoja socialnega dialoga. **Projekt je zasledoval naslednje cilje:**

- krepitev vloge socialnega dialoga med socialnimi partnerji,
- izboljšanje kvalitete upravljanja socialnega dialoga med socialnimi partnerji,
- povečanje mreženja med socialnimi partnerji tako na nacionalni kot na mednarodni ravni,
- vključevanje širše javnosti v proces socialnega dialoga,
- vzpostavitev pretoka informacij med teorijo in prakso z zunanjo evalvacijo socialnega dialoga.

Posledično so sredstva evropskega socialnega sklada, ki se koristijo v programskem obdobju 2014-2020 pretežno namenjena krepitvi usposobljenosti samih socialnih partnerjev.

Sindikat obrti in podjetništva je skupaj z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije leta 2017 začel z izvajanjem petletnega projekta »**Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva (KRUSPOP)**«.¹²⁶ Projekt zasleduje cilje na področju krepitve kompetenc socialnih partnerjev na naslednjih področjih:

- oblikovanje javnih politik trga dela in pri vodenju učinkovitega socialnega dialoga,
- krepitev pravne države (krepitev pravne stroke socialnih partnerjev),
- vseživljenjsko učenje,
- mobilnost delavcev,
- varnost in zdravje pri delu,
- medgeneracijsko sodelovanje,
- obveščanje, usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih.

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM je v istem letu v sodelovanju s projektnim Partnerjem Gospodarska zbornica Slovenije pridobila evropska sredstva za izvajanje projekta »**Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog**«.¹²⁷ Projekt naslavlja zaposlene pri obeh projektnih partnerjih, kakor tudi člane KSS Pergam, konkretno sindikalne zaupnike, posledično tudi zaposlene v podjetjih in zavodih. Tudi ta projekt zasleduje cilje na področju krepitve kompetenc socialnih partnerjev:

- krepitev veščin in znanj za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni ravni (zakonodajni postopki) kakor tudi na ravni dejavnosti za potrebe sklepanja kolektivnih pogodb.
- Prenos pridobljenih znanj na sindikalne zaupnike, člane sindikatov in širšo javnost.

¹²⁵ SPINS, 2019.

¹²⁶ Rigač & Čermelj, 2018.

¹²⁷ Pergam, 2017.

ZSSS - Solidarnost je v sodelovanju z Regionalno gospodarsko zbornico Slovenije l. 2018 začela izvajati projekt »**Krepitev kompetenc socialnih partnerjev s poudarkom na delovnopравни zakonodaji in varnosti pri delu**«¹²⁸, ki zasleduje naslednje cilje:

- nadgradnja kompetenc ključnih kadrov za uspešno vodenje socialnega dialoga,
- povečanje usposobljenosti za zagotavljanje pravne varnosti svojih članov,
- zagotavljanje storitev za večjo pravno varnost posameznikov,
- osveščanje delodajalcev na področjih zdravja na delovnem mestu ter vseživljenjskega učenja.

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ je v letih 2017-2019 izvedel projekt »**DialogPlus**«¹²⁹, katerega ključni namen je izobraževati oz. usposobiti zaposlene v organizacijah socialnih partnerjev na področju trga dela, vseživljenjskega učenja, varnosti in zdravja pri delu z namenom učinkovitejšega sodelovanja v procesu socialnega dialoga. Ciljne skupine projekta so bili zaposleni pri ZDOPS, zaposleni pri SOPS, obrtniki in podjetniki, ki so člani ZDOPS, delavci, ki so člani SOPS, funkcionarji ZDOPS, funkcionarji SOPS ter zaposleni v obrtno zborničnem sistemu (Območne obrtne podjetniške zbornice – OOOZ) in sindikalni zaupniki.

V zadnjih letih zaznavamo hitre spremembe na trgu dela, vseživljenjskega učenja in zaposlovanja, ki so v pretežni meri posledica hitrih družbenih in ekonomskih sprememb. Le-te so močno povezane z digitalizacijo na obeh omenjenih področjih. V zadnjem letu smo bili na vseh področjih deležni še velikih sprememb zaradi pandemije covid-19, ki je omejila gospodarsko dejavnost in prinesla tudi spremembe na področju izvajanja dela.

Čeprav smo v zadnjih letih pričala krepitvi kompetenc socialnih partnerjev za vodenje socialnega dialoga pa ugotavljamo, da sistemi delujejo parcialno, neusklajeno in predvsem prepočasno. Pri tem iz vloge prijavitelja zaznavamo pomanjkanje celostnih pristopov in modelov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, ki bodo fleksibilni, in bodo izhajali iz analize trenutnega regionalnega in nacionalnega stanja z upoštevanjem tujih dobrih praks.

Nadalje, socialnim partnerjem, kot izhaja iz vloge, da jim primanjkuje pogajalskih in komunikacijskih veščin. Slabo ali le delno poznajo delovno zakonodajo, sploh področja dela na domu, področja varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanja ranljivih skupin na trg dela. Pomanjkljivo je tudi poznavanje sodobnih komunikacijskih orodij. Manjkajo tudi vzvodi za medsebojno kontinuirano in sistematično izmenjavo znanj in izkušenj. Prav tako ni utečenih kanalov za izmenjavo praktičnih izkušenj, tako doma kot s tujino.

Kresalova je v svoji analizi¹³⁰ iz leta 2018 opredelila in ovrednotila nabor potrebnih kompetenc za učinkovito izvajanje socialnega dialoga, ki jih je razdelila v tri skupine: znanje, izkušnje, sposobnosti.

¹²⁸ RGZC, 2018.

¹²⁹ ZDOPS, 2017.

¹³⁰ GZS, 2018 (str. 4).

Tabela 1: Nabor kompetenc za učinkovito izvajanje socialnega dialoga

	OSNOVNA	NAPREDNA
POZNAVANJE RELEVANTNE ZAKONODAJE	A1¹³¹	A2¹³²
Znanja in sposobnost razumeti in uporabiti zakonodajo s področja delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu, drugo relevantno zakonodajo ter sodno prakso.	X	X
Znanja s področja človekovih pravic	X	
Znanja s področja industrijskih razmerij (socialno partnerstvo, stavka, sistem kolektivnega dogovarjanja, itd.)	X	
ZNANJA IN SPRETNOST ZA VODENJE KOLEKTIV-	B1¹³³	B2¹³⁴
Izkušnje in sposobnost priprave na kolektivna pogajanja	X	X
Sposobnost identificiranja in razumevanja ciljev in interesov pogajanja (skupnih in lastnih)	X	
Izkušnje in sposobnost sodelovanja na kolektivnih pogajanjih	X	X
Znanje in sposobnost interpretirati kolektivne pogodbe	X	X
Ekonomska in finančna znanja sposobnost razumevanja delovanja trga, dejavnosti in podjetja (analitska znanja)	X	X
POGAJALSKA IN KOMUNIKACIJSKA ZNANJA	C1¹³⁵	C2¹³⁶
Spretnost in sposobnost dobre komunikacije	X	X
Spretnosti in sposobnosti obvladovanja napetosti in premagovanja stresa	X	X
Poznavanje in obvladovanje pogajalskih tehnik in načel	X	X
Poznavanje strategij reševanja konfliktov in sposobnost reševanja konfliktov	X	X

Vir: Kresal, 2018 (str. 4)

¹³¹ Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: preživetvena raven.

¹³² Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: vmesna raven.

¹³³ Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: sporazumevalni prag.

¹³⁴ Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: višja raven.

¹³⁵ Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: raven učinkovitosti.

¹³⁶ Stopnje znanja po evropski lestvici CEFR: raven mojstrstva.

Pričujoča analiza je del projekta **Socialni partner za socialni dialog III**, ki se izvaja na območju Obalno-kraške regije. Regijo zaznamujejo naslednji ključni problemi:¹³⁷

- problemom naraščanja dolgotrajne brezposelnosti, brezposelnost mladih,
- staranja prebivalstva in
- poklicnega neskladja na trgu dela.
- propadanje velikih poslovnih sistemov,
- nedelovanje ESSOKR,
- nezainteresiranost države za stanje v regiji,
- pomanjkanje kompetentnega lokalnega kadra in zainteresiranih lokalnih delodajalcev na drugi strani.

Omenjeni problemi definirajo, kot izhaja iz vloge za projekt *Fleksibilen di@log*, potrebe sindikalnih zaupnikov na področju obalno-kraške in osrednjeslovenske regije:

- potreba po celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini.
- Potreba po okrepitvi usposobljenosti sindikatov/sindikalnih predstavnikov za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).
- Potreba po izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj sindikalistov in sindikalnih predstavnikov delodajalcev, ki se jih lahko hkrati udeleži več posameznikov in ki se lahko izvajajo tudi v izrednih primerih, kot je npr. pandemija, ko je gibanje/druženje prebivalcev omejeno.
- Potreba po platformi za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države na temo trga dela in oblikovanju javnih politik.
- Potreba po kontinuiranih aktivnostih za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj.
- Potreba po oživitvi ESSOKR.
- Potreba po sistematični komunikacijski strategiji za informiranje in komuniciranje

4.2.8 Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih predstavnikov

Iz raziskave, ki jo je l. 2014 naročila Konfederacija sindikatov javnega sektorja¹³⁸ izhaja, da 83 % anketirancev meni, da bi morali imeti večji vpliv na področju ohranjanja in razvijanja zaposlitvenih možnosti. Pod večji vpliv se razume obseg izvajanja aktivnosti na področju izvajanja ukrepov APZ.

Anketiranci menijo, da bi morali imeti večjo vlogo zlasti:

- na področju politik zaposlovanja (novo zaposlovanje, kadrovski načrti, nadzor nad agencijskim delom in drugimi prekarnimi oblikami dela),
- na področju ohranitev zaposlitve že zaposlenih (postopki odpuščanja, prezaopositve itd.),
- na področju razvoja kompetenc zaposlenih (vpliv na izobraževanje delavcev pri delodajalcu),

¹³⁷ Povzeto po VisitKras, 2015.

¹³⁸ Kresal (2014, str. 18).

- na področju načrtovanja in ocenjevanja učinkov ukrepov APZ.

Hkrati ocenjujejo, da imajo ravno na področjih, ki jih ocenjujejo kot pomembna, v praksi najmanjšo vlogo. To po naši oceni nakazuje na potrebo po dvigu ravni informiranosti sindikatov na področju politik trga dela in delovne zakonodaje, saj imajo za izvajanje teh aktivnosti v skladu z zakonom ustrezno pravno podlago. Bolje bi morali biti tudi informirani glede možnosti razvoja ključnih kompetenc.

Sindikati bi radi imeli tudi večjo vlogo pri novem zaposlovanju delavcev in krepitvi kompetenc zaposlenih, kjer pa ni zadostne pravne podlage.

Anketiranci so kot ključne razloge za nizko stopnjo vpliva na želenih področjih navajali naslednje razloge:

- pomanjkanje sredstev (27 %),
- področju ne namenjajo dovolj pozornosti (27 %),
- nimajo dovolj znanja (14 %),
- ni ustreznih zakonskih podlag (13 %),
- drugo.

Iz raziskave tudi izhaja, da je področje vseživljenjskega izobraževanja in pridobivanja kompetenc eno izmed pomembnejših področij za sindikate, vendar jih je kar 50 % odgovorilo, da nimajo vpogleda v dejanske podatke o izobraževanju/usposabljanju zaposlenih. To je najverjetneje povezano z dejstvom, da delovna zakonodaja delodajalcem te obveznosti informiranja sindikatov ne nalaga. Dve tretjini anketirancev menita, da imajo že na samo politiko izobraževanja/usposabljanja zaposlenih malo vpliva, čeprav bi moral delodajalec od sindikata pridobiti mnenje glede pripravljene strategije.

Podobno je tudi stanje na državni ravni, saj sindikati ocenjujejo, da imajo srednji vpliv na sprejem smernic za izvajanje ukrepov APZ¹³⁹. Na splošno ocenjujejo, da imajo zelo majhen vpliv na naslednjih področjih:

- seznanitev s strani MDDSZ o načrtu za izvajanje APZ ukrepov in možnost podajanja mnenj,
- sodelovanje sindikatov v svetu ZRSZ,
- letna seznanitev s poročilom o izvajanju ukrepov države na trgu dela s strani MDDSZ,
- Razprava in dajanje mnenj o poročilu o izvajanju ukrepov na trgu dela na Ekonomsko socialnem svetu.

Anketiranci kot ključne razloge takšnega stanja navajajo:

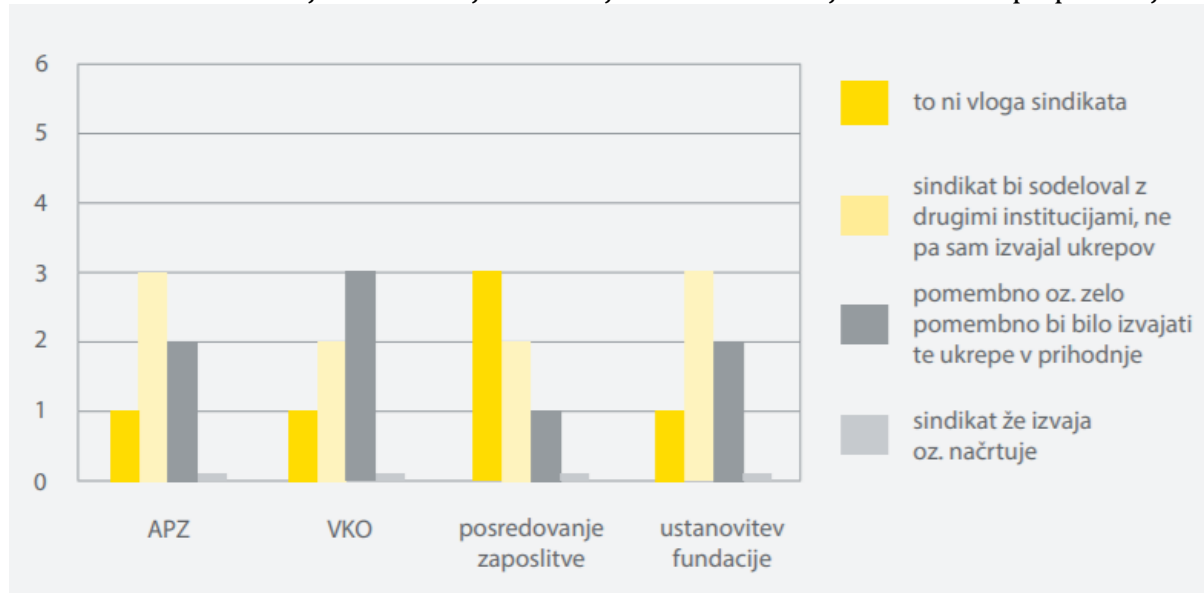
- Ni dovolj časa za poglobljeno razpravo o smernicah in načrtu za izvajanje ukrepov APZ
- neupoštevanje predlogov in mnenj sindikatov pri pripravi smernic in načrta APZ
- s strani sindikatov ni konkretnih predlogov glede ukrepov APZ oz. jih je premalo,
- sindikati niso vključeni v postopke ocenjevanja doseganja določenih kazalnikov, na podlagi katerih se vrednoti učinkovitost ukrepov APZ.

Spodnja slika prikazuje razmerje med ocenjeno pomembnostjo posameznega področja za sindikate ter dejanskim stanjem. ***Podatki kažejo na nizko raven izvajanja aktivnosti***

¹³⁹ Vlada na podlagi 36. člena ZUTD sprejme smernice po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji.

sindikato na vseh področjih. Kot najpomembnejše področje izvajanja navajajo področje vseživljenjske karijerne orientacije. Svojo vlogo najmanj vidijo na področju posredovanja zaposlitve. Predvsem si želijo sodelovati z drugimi institucijami na področju APZ in že ustanovljenih fundacijah s strani drugih inštitucij.

Slika 2: Prikaz razmerja med ocenjeno in dejansko aktivnostjo sindikatov po področju



Vir: Kresal (str. 29)

5 ANALIZA STANJA V IZBRANIH PODJETJIH S PODROČJA USPOSOBLJENOSTI ZA DELO NA DOMU

5.1 Uvod

Splošno pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev sodi med ključne probleme, ki jih opažamo na področju trga dela, pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja. Pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev se kaže predvsem v **pomanjkljivem znanju na področju zakonodaje, digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin ter pomanjkanju znanja za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja**. Poleg tega so socialni partnerji **slabo informirani ter obveščeni tudi glede politik trga dela**, kar je rezultat slabega sodelovanja pri oblikovanju javnih politik na tem področju.

Sindikalni predstavniki, ki delujejo na področju varovanja pravic in interesov delavcev, so bili v času pandemije covida-19 postavljeni pred dodaten izziv, saj je prišlo na trgu dela do precejšnjega povečanja dela na daljavo, z namenom preprečevanja okužb med zaposlenimi. Sindikalni predstavniki, ki pokrivajo več področij, med drugim delovnopravno zakonodajo, ekonomsko politiko, socialno politiko, varnost in zdravje pri delu, trg dela, soupravljanje in udeležbo na dobičku, izobraževanje, sklepanje kolektivnih pogodb, mednarodno povezovanje ter ostala področja, so bili v času pandemije soočeni z mnogimi novostmi na trgu dela ter bili prisiljeni v dodatno pridobivanje in krepitev specifičnih kompetenc in usposobljenosti za delo na daljavo. V tem obdobju je namreč postala še bolj pomembna **usposobljenost socialnih partnerjev na področju zakonodaje ter poznavanje digitalnih, komunikacijskih ter pogajalskih veščin**.

Zaradi povečanja opravljanja dela na domu, smo v z izvedbo analize stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih predstavnikov za delo na domu želeli **preučiti, kako delo na domu doživljajo sindikalni predstavniki, kako so za tovrstno delo usposobljeni, s kakšnimi izzivi se pri delu na domu soočajo, kakšno je njihovo poznavanje tovrstnega področja iz vidika poznavanja zakonodaje ter katere dodatne kompetence, bi za delo na domu potrebovali v prihodnosti**.

Z izvedbo analize smo želeli pridobiti podatke o trenutnem, dejanskem stanju usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu. Na podlagi pridobljenih rezultatov analize pa bomo **načrtovali vsebine izobraževanj, priročnikov, okroglih miz** ter predlagali ukrepe za vključitev zaposlenih **v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin**.

S tem pa želimo doseči tudi temeljni cilj razpisa ter tako okrepiti **usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela**, v povezavi z doseganjem cilja vse **učeče se družbe**, oziroma vseživljenjskega učenja.

Analiza stanja s področja usposobljenosti za delo na domu se je izvajala v izbranih podjetjih, in sicer smo analizirali področja kompetenc in znanja sindikalnih predstavnikov na področju **delovnopravne zakonodaje, komunikacije, digitalnih veščin in poznavanja zakonodaje ter pravic in dolžnosti na področju dela od doma**.

Anketa se je v izbranih podjetjih izvajala med 23. 1. 2021 in 10. 3. 2021. Skupno je anketo v celoti **izpolnilo 58 oseb**. Anketa je bila sestavljena iz več sklopov, kot so osnovni podatki, poznavanje delovnopravne zakonodaje, ugotavljanje digitalnih veščin, poznavanje zakonodaje in smernic za delo na domu, poznavanje varstva pri delu za delo na domu, problematike dela na domu, na koncu anketnega vprašalnika pa so vprašani lahko izrazili tudi svoja mnenja in predloge za izboljšanje informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu. Anketa je bila sestavljena iz **44 vprašanj**, vsa vprašanja, razen podjetja, v katerem anketiranci delujejo, pa so bila za izpolnjevanje obvezna. To vprašanje je bilo na začetku zastavljeno kot obvezno za reševanje, vendar so anketiranci izrazili pomislek o anonimnosti reševanja ankete, zato smo vprašanje kasneje spremenili v neobvezno. Kljub temu pa to na kvaliteto analize kasneje ni vplivalo, saj smo vprašanje zastavili le v namen, da bi dobili boljši vpogled v samo področje dela, ki ga anketiranci opravljajo.

5.2 Cilji

Rezultati, pridobljeni z izvedeno anketo stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih predstavnikov za delo na domu, bodo služili kot osnova za načrtovanje vsebine izobraževanj, e-usposabljanj, priročnikov, okroglih miz, na podlagi rezultatov ankete pa bomo predlagali tudi ukrepe za vključitev zaposlenih v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin, ki smo jih ugotovili z izvedeno analizo.

Glavni cilj analize je bil torej **ugotoviti dejansko stanje usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu ter ugotavljanje znanj in veščin, ki jih sindikalni predstavniki potrebujejo za uspešno delo na domu**.

Znanja in veščine, ki jih sindikalni predstavniki potrebujejo, smo ugotavljali na več ravneh, in sicer na področjih:

- Poznavanja delovnopravne zakonodaje
- Digitalnih veščin
- Poznavanja zakonodaje in smernic za delo na domu
- Poznavanja varstva pri delu za delo na domu
- Problematike dela domu

5.3 Metodologija

Anketa se je izvajala preko spleta in sicer na spletnem mestu www.1ka.si. Pripravljeno spletno anketo smo posredovali projektnim partnerjem, ti pa so anketo naprej v izpolnjevanje posredovali sindikalnim zaupnikom.

Anketo je skupno v celoti izpolnilo **58 sindikalnih zaupnikov**. Prva anketa je bila izpolnjena 23. 1. 2021, zadnja pa 10.3.2021. Povprečni čas reševanja ankete je bil 11 minut in 45 sekund.

Anketa je vsebovala 44 vprašanj - odprtega, polodprtega ter zaprtega tipa in je bila razdeljena v 7 sklopov. Posamezni sklopi v anketi so bili naslednji:

- osnovni podatki,
- poznavanje delovnopravne zakonodaje,
- digitalne veščine,
- delo na domu,
- zagotavljanje varnih pogojev dela na domu,
- problematika dela na domu,
- mnenja, predlogi sindikalnih zaupnikov.

1. Osnovni podatki

V tem sklopu smo od anketirancev pridobili podatke o spolu, starosti, panogi ter podjetju, v katerem delujejo in koliko let že opravljajo delo sindikalnega zaupnika. S pridobitvijo osnovnih podatkov smo želeli pridobiti boljšo sliko o usposobljenosti in kompetencah, ki jih imajo sindikalni predstavniki, zaposleni v posamezni panogi. V tem sklopu je bilo skupno 5 vprašanj.

2. Poznavanje delovnopravne zakonodaje

V sklopu poznavanja delovnopravne zakonodaje, smo od anketirancev želeli izvedeti, kakšno je njihovo trenutno poznavanje delovnopravne zakonodaje, ali imajo potrebo po morebitnem dodatnem gradivu oziroma dodatnih izobraževanjih iz področja delovnopravne zakonodaje ter na kakšen način pridobivajo novo znanje iz področja delovnopravne zakonodaje. V tem sklopu je bilo skupno 7 vprašanj.

3. Digitalne veščine

Od anketirancev smo v tem sklopu želeli izvedeti, kakšne so njihove digitalne veščine, s kakšnimi izzivi se pri uporabi digitalne tehnologije soočajo, katera orodja uporabljajo za oddaljeno komunikacijo, katera orodja uporabljajo za izmenjavo podatkov, na katerih področjih bi potrebovali dodatna usposabljanja ter katera digitalna orodja bi se želeli naučiti uporabljati. V tem sklopu je bilo skupno 9 vprašanj.

4. Delo na domu

Cilj sklopa dela na domu je bil od anketirancev pridobiti podatke o tem, kakšno je njihovo poznavanje zakonodaje in smernic, ki opredeljujejo delo na domu ter ali imajo na tem področju potrebo po dodatnih izobraževanjih ali usposabljanjih. Drugi del sklopa dela na domu je bil sestavljen iz več trditev, na katera so anketiranci odgovarjali z odgovoroma DA, ali NE. S tem smo želeli preveriti dejansko poznavanje zakonodaje in smernic dela na domu. V tem sklopu je bilo skupno 14 vprašanj.

5. Zagotavljanje varnih pogojev dela na domu

V tem sklopu so anketiranci odgovarjali na vprašanja iz področja poznavanje zakonodaje, ki opredeljuje varstvo pri delu, ko gre za delo na domu ter poznavanje smernic, ki jih mora zagotoviti delodajalec pri opravljanju dela na domu. V tem sklopu so bila skupno 4 vprašanja.

6. Problematika dela na domu

Sklop problematike dela na domu je bil zasnovan tako, da smo od anketirancev želeli izvedeti, kakšno je njihovo mnenje o delu na domu, kakšne so po njihovem mnenju največje težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu, kakšni so njihovi predlogi za reševanje tovrstnih težav ter kako bi se oni lotili preverjanja in zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu. V tem sklopu je bilo skupno 5 vprašanj.

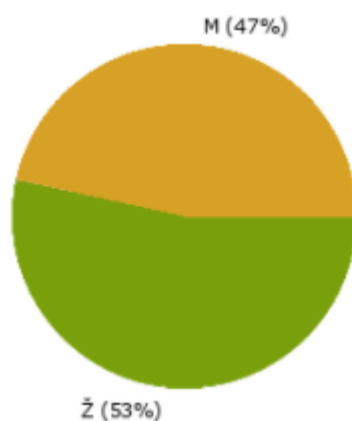
7. Mnenje in predlogi

V zadnjem sklopu anketnega vprašalnika so anketiranci lahko podali svoje mnenje o tem, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k izboljšanju njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu. Zadnji sklop je vseboval 1 vprašanje.

5.1 Statistična analiza vprašalnikov

1. vprašanje: Spol

Graf 1: Spol sindikalnih zaupnikov (n=58)

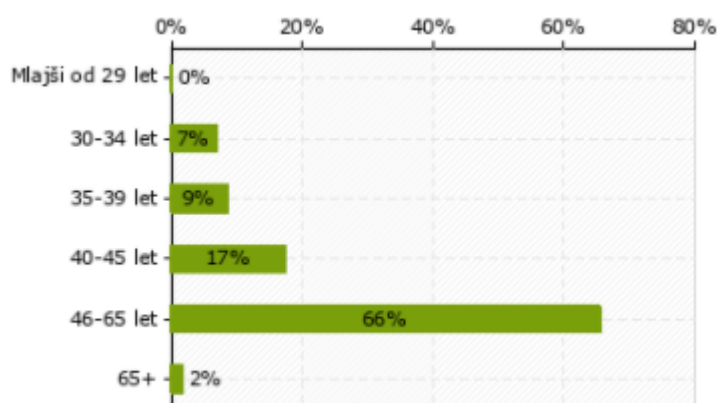


Vir: 1ka, 2021

Anketo Informiranost in usposobljenost sindikalnih predstavnikov za delo na domu je v celoti reševalo skupno 58 oseb. 47 % izmed vseh oseb je bilo moškega spola, 53 % pa ženskega spola. Reševanja ankete se je torej lotilo več žensk kot moških.

2. vprašanje: Starost

Graf 2: Starost sindikalnih zaupnikov (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Največ anketiranih oseb sodi v starostno skupino od 46 do 65 let in predstavljajo 66 % vseh anketiranih. Sledi starostna skupina od 40 do 45 let, ki predstavlja 17 % vseh anketiranih, malo manj anketiranih sodi v starostno skupino od 35 do 39 let, in sicer 9%, 7% jih sodi v starostno skupino od 30 do 34 let, 2% vseh anketiranih pa sta starejša od 65 let.

3. vprašanje: Panoga, v kateri delujete

Graf 3: Panoga delovanja sindikalnih zaupnikov (n=58)



Vir: 1ka, 2021

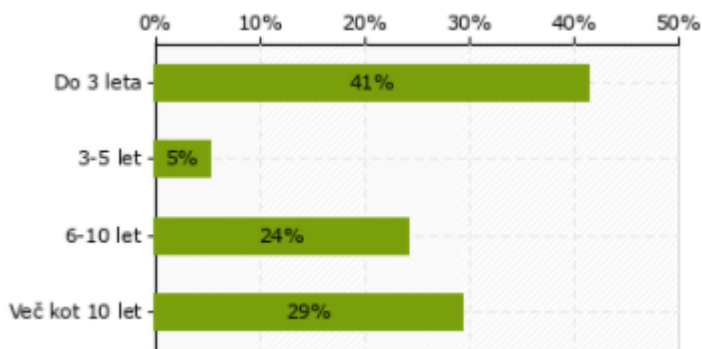
21 % anketirancev deluje v negospodarski dejavnosti, 10 % v gradbeni dejavnosti, 10 % v trgovini, 7 % v zdravstvu in socialnem varstvu, 5 % v kmetijstvu in živilski industriji, 3 % v elektroindustriji, 3 % v gostinstvu in turizmu, 2 % v železniškem prometu, 2 % v bančništvu in 2 % v vzgoji in izobraževanju. Velika večina – 34 % anketirancev deluje v panogi, ki ni navedena v zgornjem grafu. Teh 34 % anketirancev deluje v sektorjih, kot so logistika, prevoznništvo in promet, javni sektor, gospodarstvo, kultura, ena izmed anketiranih oseb pa je upokojena.

4. vprašanje: Podjetje, v katerem delujete

Zaradi varovanja podatkov nazivov podjetij, v katerih sindikalni predstavniki delujejo, ne navajamo v poročilu, so pa ti podatki shranjeni v arhivu KS-90.

5. vprašanje: Kako dolgo že opravljate delo sindikalnega zaupnika?

Graf 4: Število let opravljanja dela sindikalnega zaupnika (n=58)



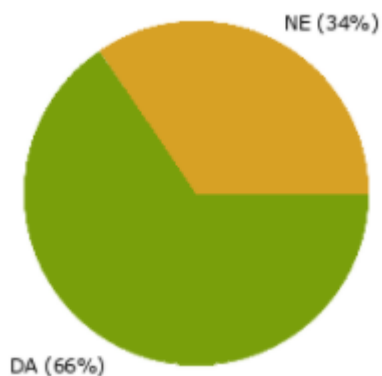
Vir: 1ka, 2021

Večina vseh anketirancev delo sindikalnega zaupnika opravlja manj kot 3 leta, in sicer ta delež predstavlja 41 % vseh anketiranih. 29 % oseb delo sindikalnega zaupnika opravlja že več kot 10 let, 24 % jih to delo opravlja od 6 do 10 let, 5 % pa od 3 do 5 let.

5.1.1 Poznavanje delovnopravne zakonodaje

6. vprašanje: Ali redno spremljate novosti na področju delovne zakonodaje?

Graf 5: Spremljanje novosti na področju delovne zakonodaje (n=58)

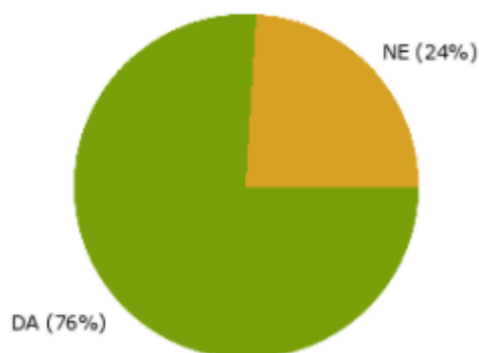


Vir: 1ka, 2021

Na podlagi dobljenih rezultatov na vprašanje, ali anketirani redno spremljajo novosti na področju delovne zakonodaje, lahko sklepamo, da velika večina vseh anketiranih redno spremlja novosti iz področja delovne zakonodaje. Pritrdilno je namreč na vprašanje odgovorilo kar 66 % vseh anketiranih.

7. vprašanje: Ali imate na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu?

Graf 6: Potreba po dodatnem gradivu na področju delovne zakonodaje (n=58)

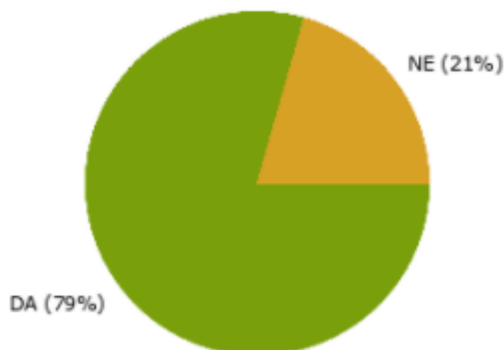


Vir: 1ka, 2021

Na podlagi odgovor, ki so jih anketiranci podali na vprašanje, ali imajo na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu, lahko ugotovimo, da ima velika večina potrebo po dodatnem gradivu, saj je na zastavljeno vprašanje pritrdilno odgovorilo kar 76 % vseh anketirancev.

8. vprašanje: Ali imate na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnih usposabljanjih/izobraževanjih?

Graf 7: Potreba po dodatnih usposabljanjih/izobraževanjih na področju delovne zakonodaje (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Anketiranci so v večini pritrdilno odgovorili tudi na vprašanje, ali imajo na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnih usposabljanjih ali izobraževanjih. Z »da« je namreč na vprašanje odgovorilo kar 79 % vseh anketiranih.

9. vprašanje: Če ugotovim, da imam o določeni vsebini pomanjkljivo znanje, se (možnih je več odgovorov)

Graf 8: Reševanje problema pomanjkljivega znanja (n=58)

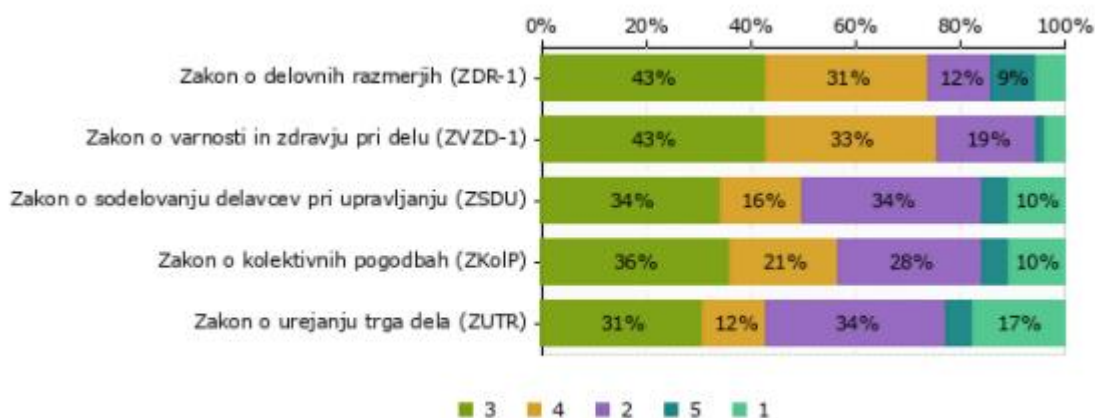


Vir: 1ka, 2021

S trditvijo, da se v primeru pomanjkljivega znanja obrnejo na strokovnjaka, se strinja 72 % anketirancev. V tem primeru se o pomanjkljivem znanju določene vsebine, na internetu pouči 67 % anketirancev. S trditvijo, da se v tem primeru pouči v digitalnih pisnih virih se strinja 33 % anketirancev. V fizičnih pisnih virih se o vsebini pouči 21 % anketirancev, izobraževanja oziroma usposabljanja pa se v tem primeru udeleži 19 % anketirancev. Anketiranci so navedli, da se o pomanjkljivem znanju določenih vsebin obrnejo tudi na vodstvo sindikata, o vsebini vprašajo kolege ali strokovnjake ali pa zastavijo vprašanje sindikatu.

10. vprašanje: Ocenite vaše poznavanje pravic in obveznosti iz spodaj navedenih zakonov. (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

Graf 9: Poznavanje pravic in obveznosti iz zakonov (n=58)

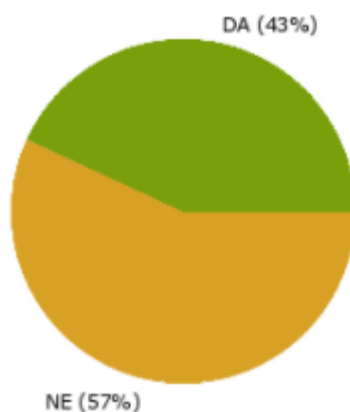


Vir: 1ka, 2021

Iz rezultatov, ki so predstavljeni v zgornjem grafu lahko ugotovimo, da so anketiranci poznavanje Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakona o kolektivnih pogodbah ter Zakona o urejanju trga dela v večini ocenili kot 3 - niti slabo, niti dobro. Kot je razvidno iz zgornjega grafa, je izmed vseh naštetih zakonov najslabše poznavanje Zakona o urejanju trga dela, najboljše pa je poznavanje Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

11. vprašanje: Ste vedeli, da se kolektivna pogodba lahko v določenih primerih uporablja tudi po prenehanju veljavnosti? (ZKolP)

Graf 10: Seznajenost s prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe (n=58)

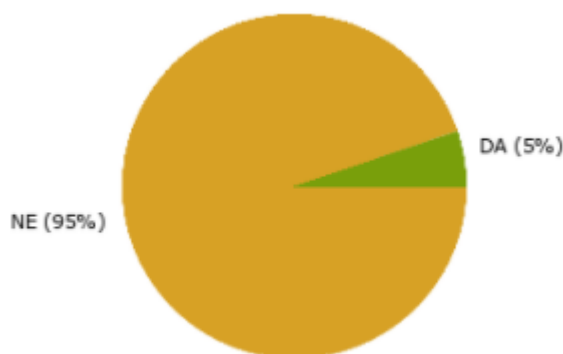


Vir: 1ka, 2021

43 % anketirancev je vedelo, da se kolektivna pogodba lahko v določenih primerih uporablja tudi po prenehanju veljavnosti. 57 % pa tega ni vedelo.

12. vprašanje: Ali ste seznanjeni z Eurofoundovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na ravni EU, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav?

Graf 11: Seznanjenost z Eurofoundovimi poročili (n=58)



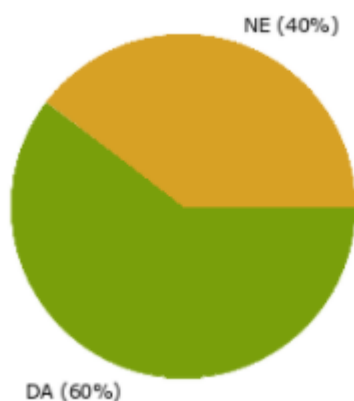
Vir: 1ka, 2021

Eurofoundove raziskave so namenjene zagotavljanju informacij o kakovosti življenjskih in delovnih razmer v Evropi. V raziskavah, ki preučujejo delovne razmere v Evropi so vključeni tako člani uprave, kot tudi predstavniki delavcev v podjetjih. Tovrstna poročila služijo tudi kot podlaga za pomoč pri razvoju boljših socialnih, zaposlitvenih in z delom povezanih politik. Kar 95 % vseh anketirancev se z Eurofoundovimi poročili še ni srečalo, le 5 % pa Eurofoundova poročila že pozna.

5.1.2 Digitalne veščine

13. vprašanje: Ali svoje delo večinoma opravljate na računalniku?

Graf 12: Opravljanje dela na računalniku (n=58)

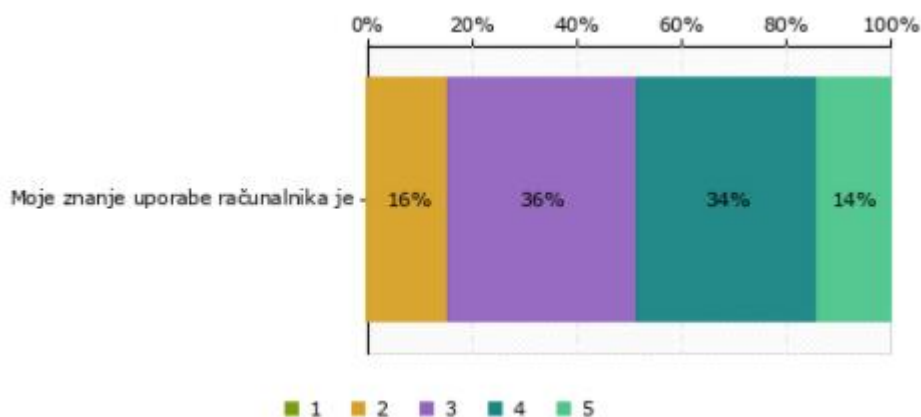


Vir: 1ka, 2021

60 % vseh anketirancev svoje delo večinoma opravlja na računalniku, 40 % anketirancev pa svojega dela večinoma ne opravlja na računalniku.

14. vprašanje: Kako bi ocenili svoje znanje uporabe računalnika? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

Graf 13: Znanje uporabe računalnika (n=58)

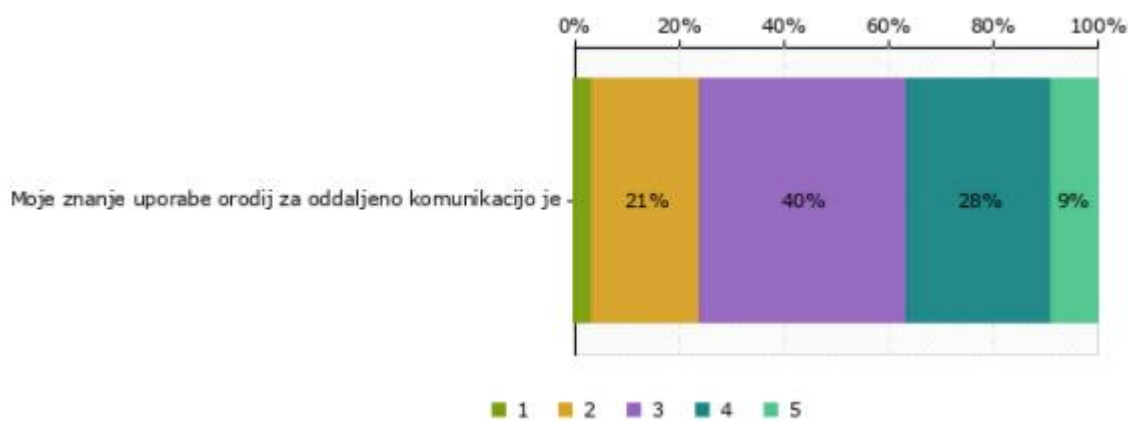


Vir: 1ka, 2021

Anketiranci so svoje znanje uporabe računalnika ocenili, večinoma s 3 – niti slabo, niti dobro, iz česar lahko sklepamo, da je računalniško znanje anketirancev v večini povprečno. Sledi ocena 4 – dobro, nato pa sledita oceni 2 – slabo in 5 – zelo dobro.

15. vprašanje: Kako bi ocenili svoje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

Graf 14: Znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo (n=58)

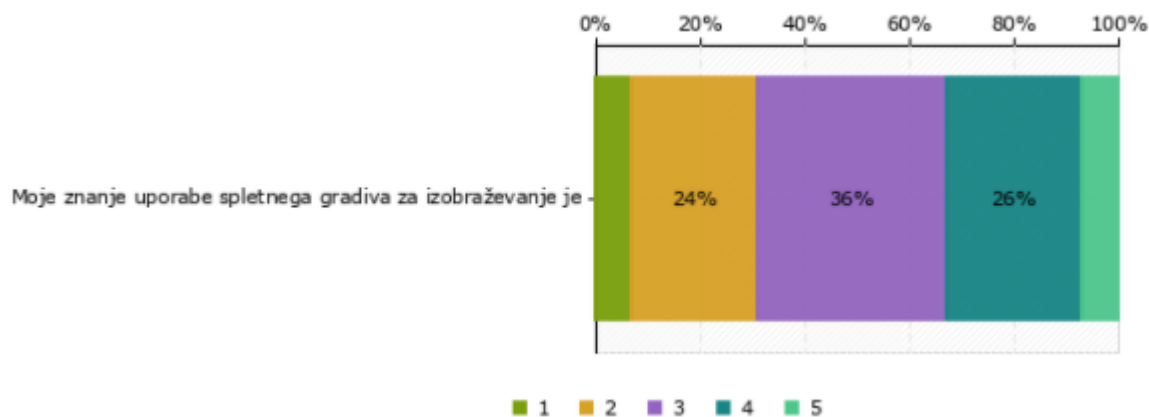


Vir: 1ka, 2021

Tudi svoje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo so anketiranci v večini ocenili kot 3 – niti slabo, niti dobro. Sledi ocena 4 – dobro, nato ocena 2 – slabo. V manjšem odstotku pa anketiranci menijo, da je njihovo znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo 5 – zelo dobro in 1 – zelo slabo.

16. vprašanje: Kako bi ocenili svoje znanje uporabe spletnega gradiva (npr. e-knjige, spletni tečaji, e-učilnice itd.), za izobraževanje? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

Graf 15: Znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Znanje uporabe spletnega gradiva, kot so e-knjige, spletni tečaji, e-učilnice in podobno, so anketiranci ocenili večinoma kot 3 – niti slabo, niti dobro, sledita oceni 4 – dobro in 2- slabo, nekaj anketirancev pa svoje znanje uporabe spletnega gradiva ocenjuje kot 1 – zelo slabo in 5 – zelo dobro.

17. vprašanje: S kakšnimi izzivi se najpogosteje srečujete pri delu na računalniku?

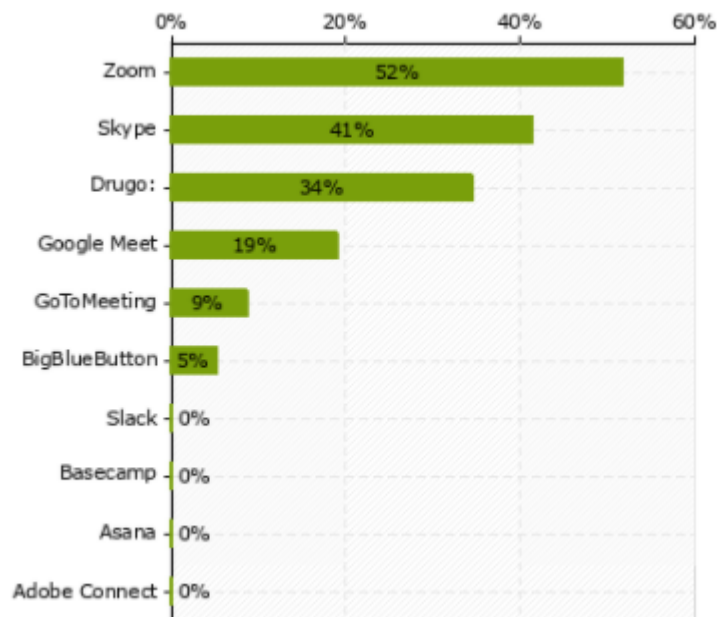
Na vprašanje odprtega tipa, s kakšnimi izzivi se anketiranci najpogosteje srečujejo pri delu na računalniku, smo prejeli naslednje odgovore:

- dostopnost – problem, ker je veliko programov v angleščini,
- gradiva zakonov,
- težave z internetno povezavo,
- nalaganje vsebine na splet,
- oblikovanje besedil,
- delo prek Zooma,
- pomanjkljivo znanje angleškega jezika,
- iskanje podatkov,
- izpolnjevanje obrazcev,
- prenos datotek ter posredovanje datotek,
- spoznavanje novih komunikacijskih možnosti,
- nedelujoča programska oprema,
- pošiljanje elektronskih sporočil,
- zastarelost programov,
- spajanje podatkov,
- delo v operacijskem programu SAP,
- programi, kot so Excel, Word
- pisanje poročil,
- izobraževanje,
- razvoj in nadgradnja sistema v organizaciji,
- shranjevanje dokumentacije v mape,
- oblikovanje gradiva,

- obračuni,
- zakonodaja,
- e-pošta in
- iskanje relevantnih virov.

18. vprašanje: Katera orodja za oddaljeno komunikacijo uporabljate? (možnih je več odgovorov)

Graf 16: Uporaba orodij za oddaljeno komunikacijo (n=58)

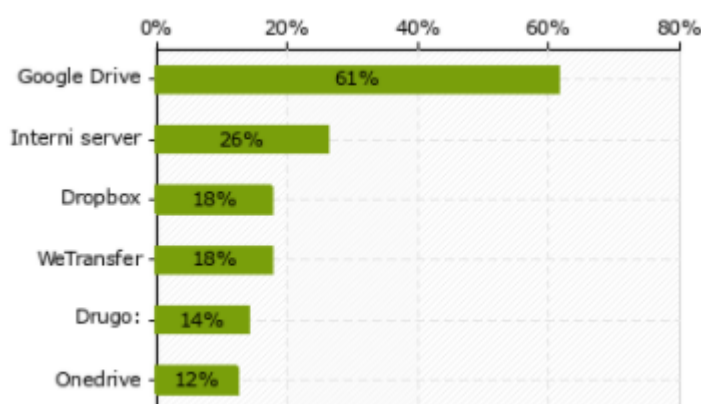


Vir: 1ka, 2021

Izmed vseh naštetih orodij za oddaljeno komunikacijo Zoom aplikacijo uporablja 52 % vseh anketirancev, aplikacijo Skype uporablja 41 % anketirancev, Google Meet 19 % anketirancev, GoToMeeting 9 % anketirancev, BigBlueButton 5 % anketirancev, druga orodja za oddaljeno komunikacijo pa uporablja 34 % anketirancev. Pod druga orodja so anketiranci navedli klasičen klic, Viber, Microsoft Teams, Messenger, Whatsapp, SMS in e-pošto. Nekateri anketiranci so odgovorili, da orodij za oddaljeno komunikacijo ne uporabljajo.

19. vprašanje: Katera orodja za izmenjavo podatkov uporabljate? (možnih je več odgovorov)

Graf 17: Uporaba orodij za izmenjavo podatkov (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Izmed vseh naštetih orodij za izmenjavo podatkov Google Drive uporablja 61 % anketirancev, interni server uporablja 26 % anketirancev, Dropbox 18 % anketirancev, WeTransfer 18 % anketirancev, Onedrive 12 % anketirancev, druga orodja pa uporablja 14 % anketirancev. Med drugo so anketiranci navedli mail, SMS, Messenger ali pa, da orodij za izmenjavo podatkov sploh ne uporabljajo.

20. vprašanje: Na katerih področjih pri delu z računalnikom menite, da bi potrebovali dodatna usposabljanja in/ali izobraževanja?

Na vprašanje odprtega tipa, na katerih področjih pri delu z računalnikom anketiranci menijo, da bi potrebovali dodatna usposabljanja in/ali izobraževanja, smo prejeli naslednje odgovore:

- PDF,
- druga orodja za delo na daljavo,
- splošno znanje za delo z računalnikom,
- Zoom,
- Office programska oprema - Word, Excel,
- na vseh področjih uporabe računalnika,
- spletno učenje/izobraževanje,
- priprava dokumentov,
- delo s pisarniškimi orodji,
- spletna komunikacija,
- ponastavitve, odprava motenj,
- priključevanje in inštalacija različnih orodij iz spleta na osebni računalnik,
- sestanki na daljavo,
- prenos podatkov na daljavo,
- seznanjanje z novostmi pri delu na daljavo,
- izmenjava podatkov,
- širša uporaba računalnika.

21. vprašanje: Naštejte digitalna orodja, ki bi se jih želeli naučiti uporabljati in jih potrebujete za delo na domu.

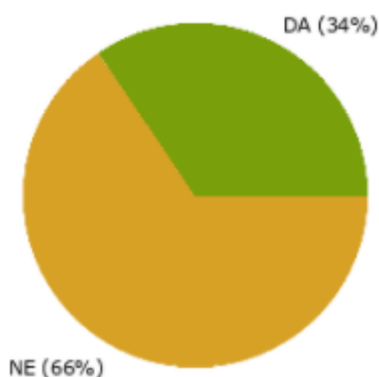
21. vprašanje je bilo prav tako odprtega tipa, kjer so morali anketiranci naštet digitalna orodja, ki bi se jih želeli naučiti uporabljati in jih potrebujejo za delo na domu. Odgovori na vprašanje so bili naslednji:

- ne vem, težko jih je naštet, če jih ne poznaš,
- ničesar,
- Office, Excel
- Skype,
- Zoom,
- WeTransfer,
- dela ne morem opravljati na daljavo,
- Adobe Connect,
- če se od mene zahteva uporaba določenega orodja, mi v službi omogočijo e-izobraževanje oz. pošljejo pisna navodila za uporabo,
- nekaj osnovnih orodij,
- nobenih, ker ne delam od doma,
- v večini sem se bolj vse naučila kot samouk, tako da mi povsod sigurno manjka kakšno znanje,
- ne vem, ker sem fizični delavec,
- OneDrive,
- Google Drive,
- vsa digitalna orodja,
- Microsoft Teams.

5.1.3 Delo na domu

22. vprašanje: Ali veste, katera zakonodaja ureja delo na domu?

Graf 18: Poznavanje zakonodaje, ki ureja delo na domu (n=58)

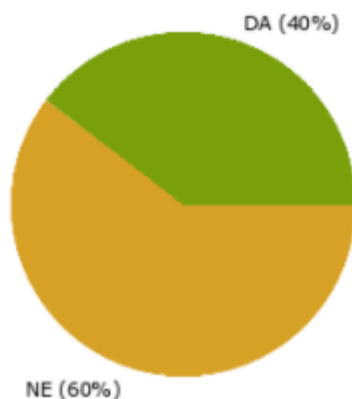


Vir: 1ka, 2021

Na vprašanje, ali anketiranci vedo, katera zakonodaja ureja delo na domu, je 66 % oseb odgovorilo z NE. Le 34 % anketirancev pa ve, katera zakonodaja ureja delo na domu.

23. vprašanje: Ali poznate razlike med delom na domu in delom na daljavo?

Graf 19: Poznavanje razlik med delom na domu in delom na daljavo (n=58)

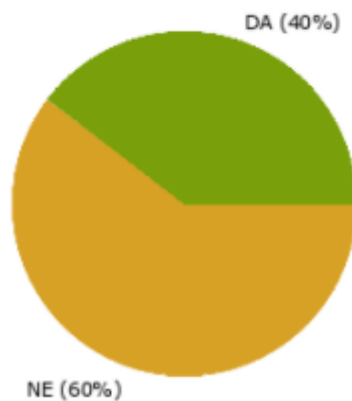


Vir: 1ka, 2021

40 % vseh anketirancev pozna razlike med delom na domu in delom na daljavo, 60 % pa dela na domu in dela na daljavo ne loči.

24. vprašanje: Ali imate potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu?

Graf 20: Potreba po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu (n=58)

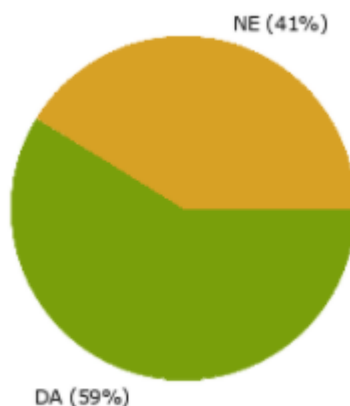


Vir: 1ka, 2021

40 % vseh anketirancev ima potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu, 60 % anketirancev pa te potrebe nima.

25. vprašanje: Ali imate potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu? (npr. brošure, priročniki)

Graf 21: Potreba po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu (n=58)

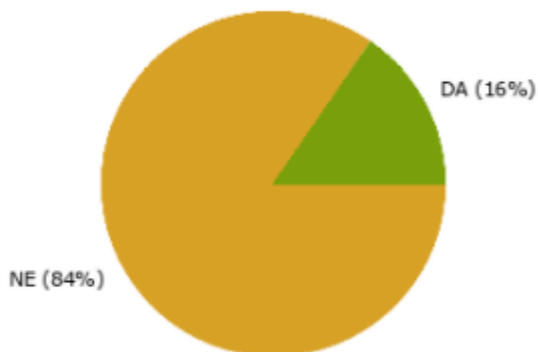


Vir: 1ka, 2021

59 % anketirancev ima potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu, kot so brošure ter priročniki. 41 % pa potrebe po dodatnih gradivih nima.

26. vprašanje: Ste vedeli, da so na ravni EU socialni partnerji junija 2020 podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih?

Graf 22: Poznavanje Okvirnega sporazuma o digitalizaciji (n=58)

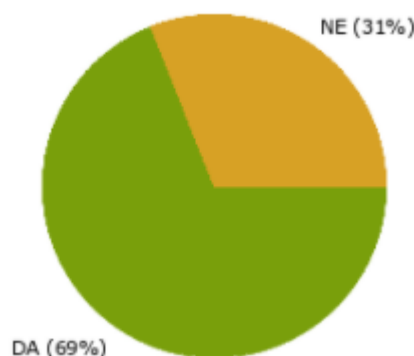


Vir: 1ka, 2021

Junija 2020 so socialni partnerji podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki med drugim govori tudi o reševanju težav, ki so povezane s povezanostjo, in odklopa v digitaliziranih okoljih. Gre za pomembno delavsko pravico, ki je pri delu na daljavo še kako pomembna, tudi iz vidika zdravja in varstva pri delu. 84 % vseh anketirancev za sporazum ni vedelo, le 16 % pa ta sporazum že pozna.

27. vprašanje: Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu pred začetkom dela na domu obvestiti Inšpektorat RS za delo, saj opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa.¹⁴⁰

Graf 23: Obveščanje Inšpektorata RS za delo v primeru dela na domu (n=58)

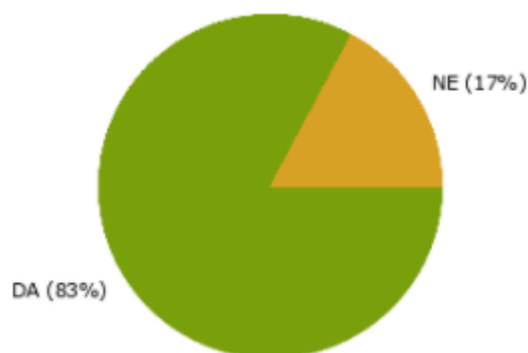


Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da je delodajalec dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela na domu, obvestiti Inšpektorat RS za delo, saj opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa, je **69 % anketirancev odgovorilo z DA**, 31 % pa z odgovorom NE. **Pravilen odgovor je DA**, saj mora skladno s 4. odstavkom 68. člena ZDR-1 delodajalec, v kolikor namerava organizirati delo na domu, pred začetkom dela o tem obvezno obvestiti Inšpektorat RS za delo. Inšpektorat za delo je potrebno zgolj obvestiti, ni pa nujno tudi pridobiti njihovega dovoljenja.

28. vprašanje: V primeru dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1, v pogodbi o zaposlitvi, delavec in delodajalec uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek drugače, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Graf 24: Urejanje delovnega časa v primeru dela na domu. (n=58)



Vir: 1ka, 2021

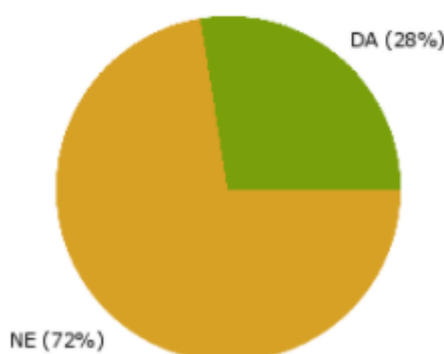
Na trditev, da v primeru dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1, v pogodbi o zaposlitvi, delavec in delodajalec uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek

¹⁴⁰ V tem sklopu vprašanj so anketiranci izražali svoje strinjanje s podanimi trditvami, z obkrožitvijo odgovora DA, v kolikor so se s trditvijo strinjali, oziroma z NE, v kolikor se s trditvijo niso strinjali.

drugače, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu, je **83 % anketirancev odgovorilo z DA**, le 17 % pa z odgovorom NE. **Pravilen odgovor je DA**, saj lahko, skladno s 157. členom ZDR-1, v primeru dela na domu delavec in delodajalec delovni čas, nočno delo, odmor in tedenski počitek uredita samostojno, ne glede na določbe ZDR-1, morata pa biti zagotovljena varnosti in zdravje pri delu.

29. vprašanje: Izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ni obveznost delodajalca.

Graf 25: Izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev (n=58)

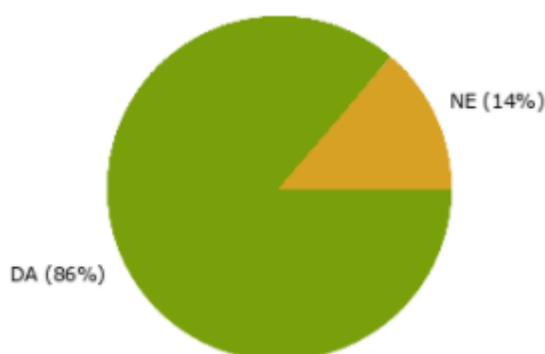


Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ni obveznost delodajalca, je **72 % vseh anketiranih odgovorilo z NE**, 28 % pa z odgovorom DA. **Pravilen odgovor je NE**, saj se izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev šteje pod odgovornosti delodajalca. Delavec je po ZDR -1 upravičen do povračila stroškov, ki mu nastanejo z delom na domu.

30. vprašanje: Delavcu se lahko povrne stroške, ki nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu, kot so stroški za električno energijo, vodo, vzdrževanje strojev in opreme, telefona in interneta. Višina nadomestila se določi s pogodbo o zaposlitvi in mora temeljiti na realni kalkulaciji.

Graf 26: Povračilo stroškov za delo na domu (n=58)



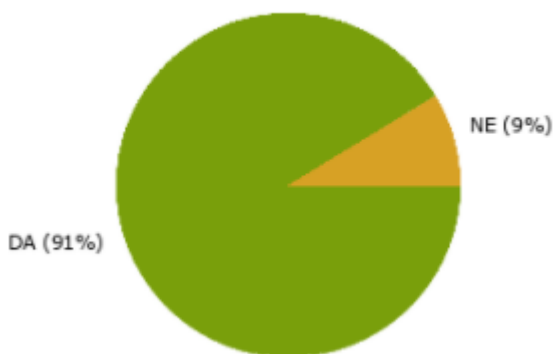
Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da se delavcu lahko povrne stroške, ki nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu, kot so stroški za električno energijo, vodo, vzdrževanje strojev in opreme, telefona in

interneta, višina nadomestila pa se določi s pogodbo o zaposlitvi in mora temeljiti na realni kalkulaciji, je **86 % anketirancev odgovorilo z DA**, 14 % pa z NE. **Pravilen odgovor je DA**, saj mora povračilo stroškov, ki delavcu nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu, temeljiti na realni kalkulaciji. Dejanske stroške delodajalec lahko ugotavlja na podlagi predloženih dokazil iz strani delavca¹⁴¹.

31. vprašanje: Delavec lahko zavrne delo na domu, za katero meni, da bi lahko ogrozilo njegovo zdravje ali predstavlja možnost za nastanek poškodb pri delu.

Graf 27: Zavrnitev dela na domu (n=58)

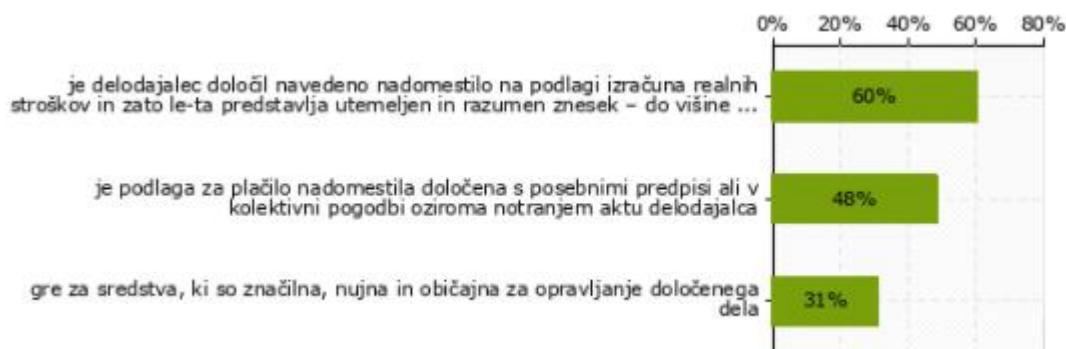


Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da delavec lahko zavrne delo na domu, v kolikor meni, da bi lahko delo ogrozilo njegovo zdravje ali predstavljalo možnost za nastanek poškodb pri delu, je **91 % anketirancev odgovorilo z DA**, le 9 % pa z odgovorom NE. **Pravilen odgovor je DA**, saj ima skladno z 11. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu delavec pravico do zavrnitve dela, za katero meni, da lahko ogrozi njegovo zdravje ali pa predstavlja morebitno nevarnost za nastanek poškodb pri delu.

32. vprašanje: Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se ne všteva v davčno osnovo pod pogojem, da (Zdoh-2)

Graf 28: Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev (n=58)



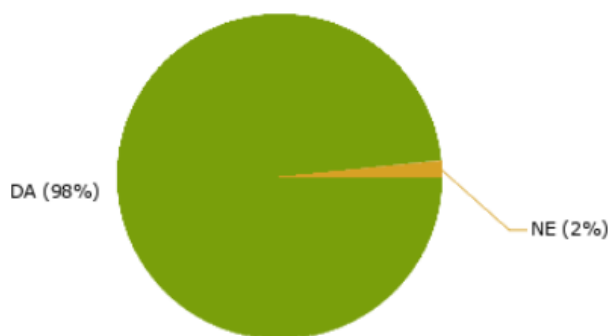
Vir: 1ka, 2021

¹⁴¹Romih D. (2020). Neobdavčeno nadomestilo delavcu za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. Pridobljeno 19.3.2021 s: <http://jadek-pensa.si/neobdavceno-nadomestilo-delavcu-za-uporabo-lastnih-sredstev-pri-delu-na-domu/>.

Pri 32. vprašanju so morali anketiranci označiti pogoje, pod katerimi menijo, da se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ne všteva v davčno osnovo, možnih pa je bilo več odgovorov. Za pogoj, da je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – do višine 5 % mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, se je odločilo 60 % vseh anketirancev. Za pogoj, da je podlaga za plačilo nadomestila določena s posebnimi predpisi ali v kolektivni pogodbi oziroma notranjem aktu delodajalca, se je odločilo 48 % vseh anketirancev. Za pogoj, da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela, pa se je odločilo 31 % vseh anketirancev. **Skladno s 44. členom Zakona o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. 13/11) pravičen odgovor predstavljajo vsi trije naštetni pogoji.**

33. vprašanje: 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.

Graf 29: Pravice delavca, ki opravlja delo na domu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da ima delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja, je kar **98 % anketirancev odgovorilo z odgovorom DA**, le 2 % anketirancev pa se s trditvijo nista strinjala. Skladno s prvim odstavkom 69. člena ZDR-1, ima delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. **Pravilen odgovor je torej DA.**

34. vprašanje: Delavec mora imeti pri delu na domu omogočeno varno povezavo v omrežje, da lahko ustrezno varuje poslovne skrivnosti in občutljive podatke.

Graf 30: Omogočanje varne povezave v omrežje (n=58)



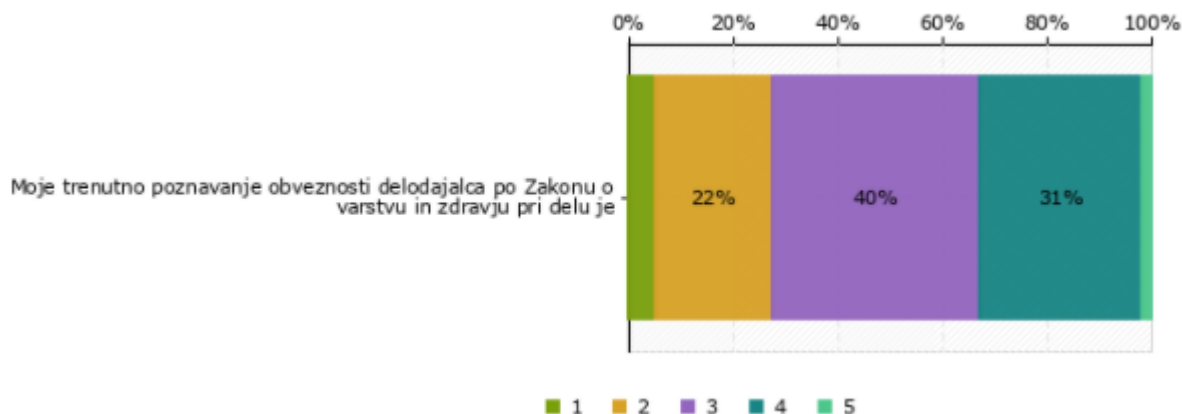
Vir: 1ka, 2021

Na trditev, da mora imeti delavec pri delu na domu omogočeno varno povezavo v omrežje, da lahko ustrezno varuje poslovne skrivnosti in občutljive podatke, je **95 % anketirancev odgovorilo z DA**, 5 % anketirancev pa meni nasprotno. **Delodajalec v primeru dela na domu, po zakonu delavcu sicer ni dolžan omogočiti varne povezave v omrežje, z namenom ustreznega varovanja poslovnih skrivnosti, gre pa zgolj za priporočilo iz strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti**, ki ga pri delu na domu ni priporočljivo spregledati.

5.1.4 Zagotavljanje varnih pogojev za delo na domu

35. vprašanje: Kako ocenjujete vaše trenutno poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

Graf 31: Poznavanje varstva pri delu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Anketiranci so svoje trenutno poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu večinoma ocenili kot 3 – niti slabo, niti dobro. Sledijo ocene 4 – dobro in 2 – slabo, v manjšem številu pa tudi 1- zelo slabo ter 5 – zelo dobro.

36. vprašanje: Kdo ima po vašem mnenju ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu?

Graf 32: Ključna vloga pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu (n=58)

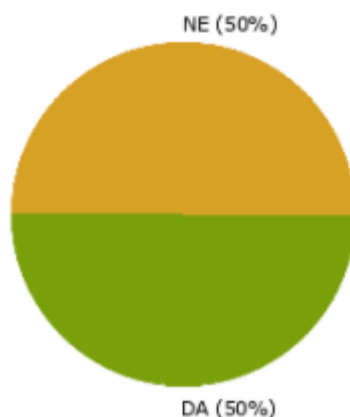


Vir: 1ka, 2021

60 % vseh anketirancev meni, da imajo ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. 26 % jih meni, da ima vključno vlogo delavec, ki mora vse ukrepe dosledno upoštevati in izvajati, 14% pa meni, da ima vključno vlogo delodajalec. Skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu, imajo **ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu vsi naštet skupaj, torej delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela.**

37. vprašanje: Ste vedeli, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo?

Graf 33: Prilagoditev izjave o varnosti pri delu pred pričetkom dela na domu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

50 % anketirancev je vedelo, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo, 50 % pa za to dolžnost ni vedelo. Skladno s 17. členom (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011) je **pravilen odgovor DA**, saj mora delodajalec pred začetkom dela na domu prilagoditi tudi izjavo o varnosti in zdravju pri delu, ker se okoliščine delovnega mesta spremenijo.

38. vprašanje: Naštejte nekaj usmeritev za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, skladno s smernicami zdravja pri delu.

Anketiranci so pod usmeritve za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, ki so skladne s smernicami zdravja pri delu, našeli naslednje usmeritve:

- primeren delovni prostor ter oprema – miza, stol, klimatizacija, svetloba,
- primeren obseg intenzivnosti dela,
- toplota,
- ergonomija,
- primerna delovna sredstva,
- priključki,
- pripomočki za kopiranje / skeniranje, arhiviranje,
- višina monitorja,
- oddaljenost od monitorja,
- odmori med delom,
- primerno visok stol,
- prostor, kjer je omogočen mir,
- prostornost,
- sposobno in ustrezno omrežje,
- da se delo podaljša zaradi družinskih članov (šoloobveznih otrok),
- manjši del anketirancev usmeritev za ureditev delovnega prostora za delo z računalnikom na domu ni poznal.

Skladno z navodili glede ureditve delovnega mesta pri delu z računalnikom na domu, ki jih je objavilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, anketiranci dobro poznajo usmeritve za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu.¹⁴²

¹⁴² Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2020). Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu. Pridobljeno 19.3. s: <https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljjanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>.

5.1.5 Problematika dela na domu

39. vprašanje: Katere so po vašem mnenju ključne težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu? (možnih je več odgovorov)

Graf 34: Ključne težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

S trditvijo, da je ključna težava, ki nastane kot posledica dela na domu, zabrisana meja med delovnim in prostim časom, se strinja 86 % vseh anketirancev. S trditvijo, da je to premalo timskega sodelovanja se strinja 60 %, da je to oteženo reševanje tehničnih težav meni 57 %, da delavec za delo na domu porabi več časa kot običajno zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT meni 47 %. Da so to ključne težave pri nadzoru poteka dela meni 45 %, da je to težje dajanje navodil delavcem meni 45 %, da so ključna težava stres, izgorelost in tesnoba delavcev pa meni 41 %. Sledijo še otežena komunikacija, pomanjkanje upoštevanja reda, ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti, povečano neupoštevanje dogovorov ter težave s fizičnim zdravjem delavcev.

40. vprašanje: Kakšni so vaši predlogi za reševanje ključnih težav, naštetih v prejšnjem vprašanju, ki nastanejo kot posledica dela na domu? (možnih je več odgovorov)

Graf 35: Predlogi za reševanje težav, ki nastanejo kot posledica dela na domu (n=58)

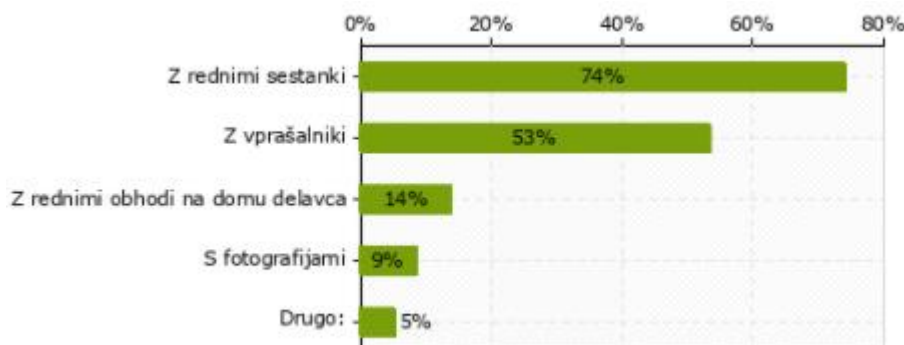


Vir: 1ka, 2021

Kot je razvidno iz prejšnjega vprašanja, večina anketirancev meni, da je ključna težava pri delu na domu zabrisana meja med delom in prostim časom, zato ne preseneča, da so kot glavni predlog za reševanje težav, ki nastanejo kot posledica dela na domu, izbrali omejitev dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi vmesnimi odmori. Po vrsti si sledijo predlogi, kot so nudenje izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc, pogosti video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci, nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu, nudenje pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja ter vzpostavitev večjega nadzora nad delavci. 2 osebi sta navedli tudi svoj predlog za reševanje tovrstnih težav, in sicer čimprejšnjo normalizacijo in delo v pisarni.

41. vprašanje: Kako bi vi preverjali ustreznost delovnih pogojev z vidika varnosti in zdravja pri delu? (možnih je več odgovorov)

Graf 36: Preverjanje ustreznosti delovnih pogojev z vidika varnosti in zdravja pri delu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Ustreznost delovnih pogojev z vidika varnosti in zdravja pri delu bi 74 % vseh anketirancev preverjalo z rednimi sestanki, z vprašalniki pa bi ustreznost preverjalo 53% anketirancev. V manjšem deležu so anketiranci izbrali še redne obhode na domu delavca in preverjanje s

pomočjo fotografij. Nekateri izmed anketirancev pa so navedli tudi svoje predloge, kot so delo v pisarni, obojestranska, stalna, redna komunikacija med delavcem in delodajalcem, ki je prilagojena potrebam in željam obeh strani ter obisk strokovnjaka pred začetkom dela na domu, ki opozori na morebitne pomanjkljivosti, ki morajo biti že v pogodbi o delu na domu ter rok za odpravo pomanjkljivosti ter po potrebi ponoven obisk.

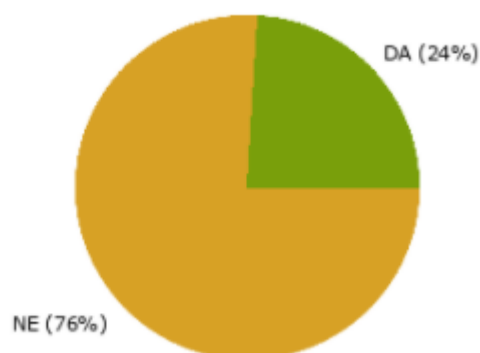
42. vprašanje: Kaj je po vašem mnenju ključnega pomena za uspešno delo na domu?

Kot ključnega pomena za uspešno delo na domu so anketiranci navedli:

- samoobvladovanje in dobra, pozitivna klima znotraj podjetja, ne glede na to, na kakšen način se dela,
- zaupanje delodajalca,
- prijetno delovno okolje,
- usposobljenost delavcev za varno uporabo IKT,
- mir,
- ustvarjalno delovno okolje,
- možnost komunikacije,
- postavljanje ciljev,
- motivacija,
- obnašanje zaposlenega, kot da je v službi na običajnem delovnem mestu,
- delavcu morajo biti zagotovljena ustrezna delovna sredstva in prostor za delo,
- disciplina zaposlenega,
- timsko delo,
- samodisciplina in organizacija,
- volja,
- stimulacija,
- brežhibna tehnologija,
- delovne navade,
- osebna odgovornost, da delo opraviš, kot da bi bil v pisarni/na delovnem mestu,
- organizacija delovnega časa,
- usposobljenost in zanesljivost, da veš kaj delaš in da imaš s čim delati,
- plačilo,
- dober internet in sodoben računalnik + programi,
- zaupanje med delodajalcem in delavci,
- sodelovanje z video konferencami,
- urejeno okolje,
- da si ves čas dostopen,
- dobra volja,
- komunikativnost,
- dobra komunikacija med delavcem in delodajalcem,
- motivacija delavca in ustrezni pogoji za opravljanje dela na domu,
- komunikacija s timom in vodstvom,
- medsebojno sodelovanje.

43. vprašanje: Ali ste seznanjeni z dobrimi praksami iz področja dela na domu?

Graf 37: Seznanjenost z dobrimi praksami iz področja dela na domu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Anketiranci so v večini slabo seznanjeni z dobrimi praksami iz področja dela na domu, saj kar 76 % vseh anketirancev dobrih praks iz področja dela na domu ne pozna. Le 24 % anketirancev pa je z dobrimi praksami seznanjenih.

5.1.6 Mnenje, predlogi anketirancev

44. vprašanje: Kaj menite, da bi pripomoglo k izboljšanju vaše informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu? (možnih je več odgovorov)

Graf 38: Predlogi za izboljšanje informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu (n=58)



Vir: 1ka, 2021

Z zadnjim vprašanjem smo od anketirancev želeli izvedeti, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k izboljšanju njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike, ki nastane kot posledica dela na domu. Da bi problematiko lahko rešili s pomočjo izobraževanja na temo dela na domu meni kar 76 % anketirancev, da je rešitev boljše računalniško znanje za delo na domu meni 57 % anketirancev, da je potrebno boljše poznavanje področja delovnega prava in Zakona o varstvu in zdravju pri delu meni 48 % anketirancev, da so za reševanje težav potrebne boljše komunikacijske veščine pa meni 47 % vseh anketirancev. Pod drugo so anketiranci navedli še več praktičnih izkušenj na tem področju in čim prejšnjo normalizacijo.

5.2 Rezultati analize

Usposobljenost sindikalnih predstavnikov za delo na domu smo preučevali na več področjih, kot so **poznavanje delovnopravne zakonodaje, digitalne veščine, poznavanje zakonodaje in praks, ki urejajo delo na domu, poznavanje zakonodaje, ki določa zagotavljanje varnih pogojev za delo na domu ter problematike dela domu**. V nadaljevanju bomo rezultate predstavili skozi vsako preučevano področje posebej.

Anketo je skupno reševalo **58 oseb**, od tega **27 moških** in **31 žensk**. 38 oseb je bilo starih med 46 in 65 let, 10 oseb je bilo starih med 40 in 45 let, 5 jih je bilo starih med 35 in 39 let, 4 osebe od 30 do 34 let, 1 oseba pa je bila starejša od 65 let. Anketiranci prihajajo iz raznolikih panog, delo sindikalnega zaupnika pa v večini opravljajo do 3 leta, od 6 do 10 let ali pa več kot 10 let.

Prvo področje, ki smo ga želeli preučiti, je bilo poznavanje delovnopravne zakonodaje med anketiranimi sindikalnimi predstavniki. Ugotovili smo, da kar **34 % vseh anketiranih ne spremlja novosti na področju delovne zakonodaje**. Glede na delo, ki ga sindikalni predstavniki opravljajo, ta rezultat ni preveč spodbuden, saj je poznavanje novosti iz področja delovne zakonodaje glede na njihovo naravo dela zelo pomembno.

Z naslednjima vprašanjema smo poskušali od anketirancev izvedeti, kaj po njihovem mnenju potrebujejo, da bodo svoje znanje iz področja delovne zakonodaje še izboljšali. **Kar 76 % vseh anketirancev ima potrebo po dodatnem gradivu na področju delovne zakonodaje, 79 % pa ima potrebo po dodatnih usposabljanjih, oziroma izobraževanjih iz področja delovne zakonodaje.**

Večina anketirancev svoje pomanjkljivo znanje dopolnjuje tako, da se glede vsebine obrne na strokovnjaka ali pa se o vsebini pouči na internetu. Manjši del anketirancev se o vsebini, ki jo pomanjkljivo pozna, pouči tudi s pomočjo pisnih digitalnih virov ali fizičnih pisnih virov. Le manjši delež anketirancev pa se v takem primeru udeleži izobraževanja ali usposabljanja. Nekaj se jih o vsebini pozanima tudi pri vodstvu sindikata ali pri kolegih.

Sledilo je vprašanje, v katerem so morali anketiranci oceniti svoje znanje iz več zakonov in sicer so anketiranci ocenjevali svoje znanje iz področja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP) in Zakona o urejanju trga dela (ZUTR). Poznavanje vseh naštetih zakonov, so anketiranci ocenili kot povprečno oziroma niti dobro, niti slabo. **Anketiranci v povprečju trenutno najbolj poznajo Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).** Sledijo Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP), najslabše pa je poznavanje Zakona o urejanju trga dela (ZUTR). Pomanjkljivo znanje iz področja Zakona o kolektivnih pogodbah smo ugotovili tudi s pomočjo naslednjega vprašanja, in sicer kar **57 % anketirancev ni bilo seznanjenih z uporabo kolektivne pogodbe tudi po prenehanju njene veljavnosti.**

Anketirance smo nato povprašali še po poznavanju Eurofoundovih poročil, ki predstavljajo relevantne dokumente ter spodbujajo partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav. **Le 5 % vseh anketirancev je tovrstna poročila poznalo, 95 % anketirancev pa s poročili ni bilo seznanjenih.**

Na področju digitalnih veščin smo od anketirancev želeli izvedeti, kakšno je njihovo trenutno znanje na področju digitalnih veščin, s kakšnimi izzivi se soočajo ter na kakšen način bi želeli svoje znanje izpopolniti.

60 % vseh anketirancev pri svojem delu v večini uporablja računalnik, 40 % pa svoje delo večinoma ne opravlja na računalniku, temveč za delo uporablja druga sredstva. **Svoje znanje uporabe računalnika so v večini ocenili kot niti slabo, niti dobro.** Le majhen delež anketirancev pa meni, da je njihovo znanje uporabe računalnika zelo slabo. **Svoje znanje uporabe računalnika so torej anketiranci v večini ocenili kot povprečno ali dobro.** Pri oceni znanja uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo smo dobili zelo podobne odgovore. **Anketiranci so tudi znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo ocenili kot niti slabo, niti dobro.** Dobili pa smo tudi večji delež ocen 1 – zelo slabo ter manjši delež odgovor 5 – zelo dobro. **Anketiranci podobno ocenjujejo tudi svoje znanje uporabe spletnega gradiva.** Ponovno je večina anketirancev tovrstno znanje ocenila kot niti slabo, niti dobro. Delež odgovorov 1 – zelo slabo se je pri tem vprašanju še povečal, delež odgovorov 5 – zelo dobro pa se je še zmanjšal. Sindikalni predstavniki se pri svojem delu na računalniku srečujejo tudi z raznimi izzivi, kot so:

- oblikovanje besedil, pisanje poročil, iskanje podatkov, nalaganje vsebine na splet, shranjevanje dokumentov, izpolnjevanje obrazcev, spajanje podatkov,
- pošiljanje elektronskih sporočil,
- iskanje gradiv zakonov,
- sodobnost tehnologije ter programska oprema v angleškem jeziku,
- težave z internetno povezavo,
- nedelujoča programska oprema,
- pomanjkljivo znanje programov Microsoft Office,
- pomanjkljivo znanje operacijskega sistema SAP.

Sindikalni predstavniki trenutno za oddaljeno komunikacijo uporabljajo Zoom, Skype, Google Meet, GoToMeeting, BigBlueButton, Viber, Messenger, Microsoft Teams, Whatsapp, SMS, e-pošto ali klasičen klic.

Želeli pa bi pridobiti tudi znanje orodij, kot so Microsoft Office – Word, Excel, Skype, Zoom, WeTransfer, AdobeConnect, OneDrive, Google Drive ter Microsoft Teams.

Sindikalni predstavniki pri delu z računalnikom potrebujejo tudi dodatna usposabljanja, oziroma izobraževanja. Predvsem potrebujejo znanje:

- uporabe programov, kot so: Zoom, Microsoft Office – Word, Excel,
- uporabe orodij za delo na daljavo,
- uporabe orodij za spletno učenje in izobraževanje,
- priprave dokumentov – PDF,
- uporabe spletnih komunikacijskih orodij,
- odpravljanja motenj ter težav, ki nastanejo pri delu na računalniku,
- nastavitve orodij iz spleta na osebni računalnik,
- izmenjave ter prenosa podatkov.

Nekateri izmed anketirancev pa menijo, da potrebujejo splošno znanje uporabe dela z računalnikom, saj ga trenutno nimajo, kar je lahko tudi posledica dela, ki ni vezano zgolj na delo z računalnikom.

Tretji sklop se nanaša na poznavanje zakonodaje ter usposobljenost za delo na domu. Kar **66 % vseh anketirancev ne pozna zakonodaje, ki ureja delo na domu**, kar kaže na zelo slabo usposobljenost za delo na domu, saj anketiranci ne poznajo zakonodaje, na katero bi se lahko pri delu na domu oprli. **60 % anketirancev ne pozna tudi razlik med delom na domu in delom na daljavo**, iz česar razumljivo sledi, da **ima 40 % anketirancev potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu**. **59 % anketirancev ima tudi potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu**, kot so na primer priročniki ali brošure.

Kar **84 % anketirancev ni bilo seznanjenih z Okvirnim sporazumom o digitalizaciji**, ki je bil podpisan junija 2020 iz strani socialnih partnerjev. Ta sporazum je iz vidika dela na domu pomemben, saj rešuje vprašanja, ki so povezana s povezanostjo in odklopom v digitalnih delovnih okoljih. Poznavanje tega zakona je zelo slabo tudi, saj se je v anketi - kot bo predstavljeno tudi v nadaljevanju, izkazalo, da anketiranci kot največjo težavo, ki je posledica dela na domu, vidijo zabrisano mejo med prostim in delovnim časom, ne poznajo pa svojih pravic do odklopa.

Poznavanje pravic in obveznosti delavcev pri delu na domu se je izkazalo kot dobro, vendar je na tem področju še nekaj prostora za izboljšanje. **31 % anketirancev ni vedelo, da je delodajalec pred začetkom dela na domu, dolžan o nameravanem organiziranju dela domu obvestiti Inšpektorat RS za delo**, saj opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa. **17 % anketirancev ni vedelo, da lahko v primeru dela na domu, v pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni počitek in tedenski počitek drugače**, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu, ne glede na določbe ZDR-1.

28 % anketirancev ni vedelo, da izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu, sodi med obveznosti delodajalca. **14 % anketirancev ni vedelo, da se delavcu lahko povrne stroške, ki nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu**, kot so stroški za električno energijo, vodo, vzdrževanje strojev in opreme, telefona in interneta. Višina nadomestila pa se določi s pogodbo o zaposlitvi in mora temeljiti na realni kalkulaciji. **9 % anketiranih tudi ni vedelo, da lahko delavec zavrne delo na domu, v kolikor meni, da bi tako delo lahko ogrozilo njegovo zdravje ali pa predstavlja možnost za nastanek poškodb pri delu**. Slabše pa so se anketiranci odrezali pri vprašanju, pod kakšnimi pogoji se nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ne všteta v davčno osnovo. Le 31 % anketirancev je vedelo, da se tovrstna sredstva ne vštevajo v davčno osnovo pod pogojem, da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela, le 48 % je vedelo, da je to pod pogojem, da je podlaga za plačilo nadomestila določena s posebnimi predpisi ali v kolektivni pogodbi oziroma notranjem aktu delodajalca, 60 % anketirancev pa je vedelo, da je to pod pogojem, da je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – do višine 5 % mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. **Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se ne všteta v davčno osnovo pod vsemi naštetimi pogoji**.

Četrti sklop vprašanj se je nanašal na poznavanje zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu. **Poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu se je izkazalo v večini kot povprečno, oziroma niti slabo, niti dobro**. Tudi poznavanje ključnih vlog pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu se je izkazalo za dobro, saj je **60 %**

anketirancev vedelo, da imajo ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnost pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. Kot slabše pa se je izkazalo **poznavanje dolžnosti delodajalca, da pred začetkom dela na domu prilagodi izjavo o varnosti pri delu na domu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo. Kar 50 % anketirancev za to dolžnost ni vedelo.**

Večina anketirancev pozna usmeritve za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom, le manjši delež pa teh usmeritev ne pozna, kar je tudi posledica dela, ki ni nujno vezano na računalnik.

Peti sklop vprašanj se nanaša na problematiko dela na domu. Kot ključne težave, s katerimi se anketiranci soočajo pri delu na domu, so po vrsti od največje do najmanjše težave, navedli:

- **zabrisano mejo med delovnim in prostim časom,**
- **premalo timskega sodelovanja,**
- **oteženo reševanje tehničnih težav,**
- **zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT delavec za delo porabi več časa kot običajno,**
- **težave pri nadzoru poteka dela,**
- **težje dajanje navodil delavcem,**
- **stres, izgorelost in tesnoba,**
- **otežena komunikacija,**
- **pomanjkanje upoštevanja reda,**
- **ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti,**
- **povečano neupoštevanje dogovorov,**
- **težave s fizičnim zdravjem delavcev.**

Sami bi tovrstne težave reševali po vrsti z:

- **omejitvijo dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi odmori,**
- **nudenjem izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc,**
- **pogostimi video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci,**
- **nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu,**
- **nudenjem pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja,**
- **vzpostavitev večjega nadzora nad delavci.**

Anketiranci bi ustreznost delovnih pogojev preverjali z rednimi sestanki ali z vprašalniki. Manjši del pa bi ustreznost delovnih pogojev preverjal z rednimi obhodi na domu delavca ali pa s fotografijami. Nekateri so poudarili tudi, da je za ustreznost delovnih pogojev potrebna obojestranska, stalna in redna komunikacija.

Po mnenju anketirancev je za uspešno delo na domu ključnega pomena:

- **način dela, ki odgovarja zaposlenemu,**
- **zaupanje delodajalca,**
- **samoobvladovanje, organiziranost in disciplina,**
- **dobra klima znotraj podjetja,**
- **prijetno delovno okolje ter mir,**
- **usposobljenost delavcev za varno uporabo IKT,**
- **motivacija, volja in postavljanje ciljev,**

- **ustvarjalno delovno okolje,**
- **možnost komunikacije,**
- **obnašanje zaposlenega, kot da je v službi, na običajnem delovnem mestu,**
- **timsko delo,**
- **delavcu morajo biti zagotovljena ustrezna delovna sredstva ter prostor za delo,**
- **delovne navade in osebna odgovornost,**
- **stimulacija, plačilo,**
- **brezhibna tehnologija,**
- **usposobljenost in zanesljivost,**
- **dober internet, sodoben računalnik in programi,**
- **sodelovanje z video konferencami,**
- **komunikativnost in dobra volja.**

Anketiranci imajo trenutno zelo slabo poznavanje dobrih praks iz področja dela na domu, saj kar **76 % anketirancev dobrih praks iz področja dela na domu ne pozna.**

V zadnjem sklopu so anketiranci lahko podali svoja mnenja oziroma predloge, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k izboljšanju njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu. **Večina anketirancev si želi izobraževanj na temo dela na domu, boljše računalniško znanje, boljše poznavanje področja delovnega prava in Zakona o varstvu in zdravju pri delu, boljših komunikacijskih veščin. Nekaj pa si jih želi tudi več praktičnih izkušenj na tem področju ter učenje skozi prakso.**

Na podlagi rezultatov prvega sklopa lahko torej ugotovimo, da poznavanje delovnopravne zakonodaje med sindikalnimi predstavniki trenutno ni najboljše. Da bi svoje znanje iz področja delovne zakonodaje izboljšali, si sindikalni predstavniki najbolj želijo **udeležbe na usposabljanjih in izobraževanjih, ki bi pokrivala tematiko delovne zakonodaje.** Opazimo lahko tudi veliko **potrebo po dodatnih gradivih iz področja delovne zakonodaje.** Trenutno se namreč večina sindikalnih predstavnikov o tematici, ki jim ni dobro poznana, pouči pri strokovnjaku ali na spletu. Splet sicer ni slab vir informacij, vendar na njem včasih težko najdemo vse potrebne in zanesljive informacije na enem mestu, kar bi lahko rešili na primer s pomočjo **brošur.**

Poznavanje zakonov, ki so za sindikalne predstavnike najbolj relevantni, se prav tako ni izkazalo za najboljše. Sindikalni predstavniki imajo trenutno največ znanja iz Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Kot **slabše pa se je izkazalo poznavanje Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ter Zakona o urejanju trga dela (ZUTR).**

Znanje uporabe računalnika, orodij za oddaljeno komunikacijo ter spletnega gradiva anketiranih sindikalnih predstavnikov je trenutno povprečno, ni niti slabo, niti dobro, zato na tem področju **potrebujejo dodatna usposabljanja.** 60 % sindikalnih predstavnikov namreč svoje delo večinoma opravlja na računalniku. Sindikalni predstavniki si **želijo pridobiti znanje orodij, kot so Microsoft Office – Word, Excel, Skype, Zoom, WeTransfer, AdobeConnect, OneDrive, Google Drive ter Microsoft Teams.** Poleg tega pa za svoje delo potrebujejo tudi usposabljanja iz **uporabe orodij za delo na daljavo, uporabe orodij za spletno učenje, priprave dokumentov – PDF, uporabe spletnih komunikacijskih orodij, odpravljanja motenj ter težav, ki nastanejo pri delu na računalniku, nastavitve orodij s spleta na osebni računalnik, izmenjave ter prenosa**

podatkov. Nekateri anketiranci so omenili tudi, da računalniškega znanja sploh nimajo ter bi zato potrebovali splošno računalniško znanje.

Sindikalni predstavniki **potrebujejo dodatna usposabljanja tudi na področju zakonodaje, ki obravnava delo na domu**, saj kar 66 % anketirancev te zakonodaje ne pozna. Več kot polovica jih ima tudi **potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu, kot so priročniki ali brošure**. Poznavanje pravic in obveznosti delavcev pri delu na domu se je izkazalo kot dobro, vendar je na tem področju tudi še prostor za izboljšanje.

Poznavanje zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu se je izkazalo kot dobro, vendar je tudi na tem področju še vedno prostor za izboljšave ter dodatna usposabljanja iz področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Pri delu na domu se sindikalni predstavniki soočajo s številnimi izzivi, med katerimi so zabrisana meja med delovnim in prostim časom, premalo timskega sodelovanja, oteženo reševanje tehničnih težav, zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT delavci za delo porabijo več časa kot običajno, težave pri nadzoru poteka dela, težje dajanje navodil delavcem, stres, izgorelost in tesnoba, otežena komunikacija, pomanjkanje upoštevanja reda, ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti, povečano neupoštevanje dogovorov, težave s fizičnim zdravjem delavcev. **Potrebujejo torej dodatna usposabljanja, s pomočjo katerih bi lahko našteje težave uspešno reševali.** Sindikalni zaupniki **slabo poznajo dobre prakse iz področja dela na domu**, zato bi jih bilo potrebno seznaniti tudi z dobrimi praksami, iz katerih se lahko naučijo koristnih informacij in nasvetov ter jih kasneje uporabijo tudi pri svojem delu.

Večina anketirancev si **želi dodatnih izobraževanj na temo dela na domu, boljše računalniško znanje, boljše poznavanje področja delovnega prava in Zakona o varstvu in zdravju pri delu ter boljših komunikacijskih veščin.** Nekaj pa si jih želi tudi več praktičnih izkušenj na področju dela na domu ter učenja skozi prakso.

Rezultati, ki smo jih pridobili z izvedeno anketo o usposobljenosti in kompetencah sindikalnih predstavnikov za delo na domu so se izkazali za zelo koristne in uporabne. Gre namreč za eno redkih analiz v Sloveniji na tem področju, s pomočjo analize pa smo dobili boljši vpogled in analizirali delo na domu pri samih delavcih. Rezultati, pridobljeni z izvedeno anketo, bodo služili kot osnova za načrtovanje vsebine izobraževanj, e-usposabljanj, priročnikov, okroglih miz, na podlagi rezultatov ankete pa bomo predlagali tudi ukrepe za vključitev zaposlenih v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin, ki smo jih ugotovili z izvedeno analizo.

5.3 Primerjalna analiza

V tem poglavju bomo izvedli primerjalno analizo usposobljenosti sindikalnih zaupnikov za učinkovito izvajanje socialnega dialoga. Primerjavo bomo izvedli z analizo, ki so jo izvedli projektni partnerji leta 2018 v okviru projekta **Zrno napredka – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga**.¹⁴³ V anketo je bilo vključenih 58 sindikalnih zaupnikov iz gorenjske in osrednjeslovenske statistične regije.

¹⁴³ Gorenjski sindikati, 2018 (str. 30-62).

Profil anketirancev

V primerjavi z rezultati ankete izpred treh let, kjer delo sindikalnega zaupnika opravlja 43 % žensk, je delež le-teh po zadnji anketi višji in znaša 53 %. V obeh populacijah prevladuje delež sindikalnih zaupnikov starejših od 46 let. V populaciji iz l. 2018 je bistveni nižji delež anketirancev (22 %), ki funkcijo sindikalnega zaupnika opravljajo manj kot 3 leta, delež le-teh po anketi iz l. 2021 znaša 41 %.

Delovnopravna zakonodaja

Na podlagi pridobljenih odgovorov na vprašanje, ali anketirani redno spremljajo novosti na področju delovne zakonodaje lahko sklepamo, da večina vseh anketiranih redno spremlja novosti s področja delovne zakonodaje. Delež le teh po letošnji anketi znaša 66 %, po podatkih iz leta 2018, je kar 84 % sindikalnih zaupnikov redno spremljalo novosti na obravnavanem področju.

L. 2018 je prevladoval delež anketirancev, ki jim je splet predstavljal osnovni vir informacij. Delež je v obeh obdobjih primerljiv in znaša okrog 70 %. V letošnji anketi prevladuje delež anketirancev, ki poiščejo pomoč pri strokovnjaku z zadevnega področja, njihov delež znaša 72 %. Najredkeje se sindikalni zaupniki o novostih s področja delovnopravne zakonodaje seznani na usposabljanjih in iz fizičnih virov, v obeh letih ta delež znaša med 18-21 %.

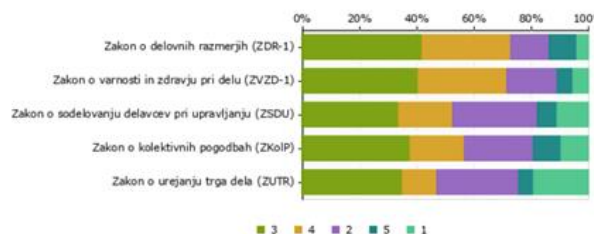
Prevladuje delež tistih (več kot polovica), ki potrebujejo dodatno gradivo s področja delovne zakonodaje. Pred tremi leti je znašal delež le-teh 57 %, letos kar 72 %. Še nekoliko višji je delež tistih, ki potrebujejo usposabljanja s področja delovne zakonodaje. Teh je bilo l. 2018 64 %, letos 79 %.

Ocenjevali smo tudi raven poznavanja ključnih zakonov s področja delovnopravne zakonodaje: ZDR-1, ZVZD-1, ZSDU, ZkoIP ter ZUTD.

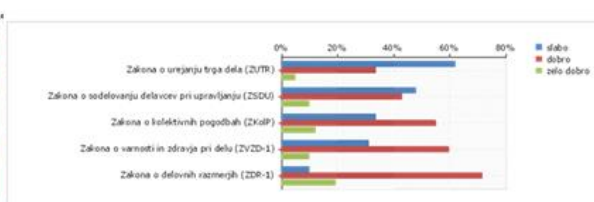
Spodnja slika prikazuje rezultate iz l. 2018 in 2021.

Slika 3: Prikaz rezultatov poznavanja delovnopravne zakonodaje 2018 in 2021

Anketa 2021



Anketa 2018



Po podatkih iz l. 2018, so sindikalni zaupniki najbolj poznali Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), najslabše pa Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), kar je razumljivo, saj svoje naloge večinoma izvajajo znotraj svoje organizacije in ne sodelujejo v socialnem dialogu na državni ravni in niso vključeni v kreiranje politik trga dela in zaposlovanja. Podoben rezultat izhaja tudi iz letošnje ankete. Je pa presenetljiv slab rezultat v obeh merjenjih v pogledu poznavanja področja kolektivnega dogovarjanja (ZkoIP), saj sindikalni zaupniki sodelujejo, če so člani reprezentativnega sindikata, v postopkih sklepanja panožnih kolektivnih pogodb in v

dogovarjanjih z vodstvom in delavci znotraj organizacije. Posledično je tudi visok delež tistih, ki ne vedo, da se lahko kolektivna pogodba pod določenimi pogoji uporablja tudi po njenem izteku. Letošnji rezultat je 57 %, bistveno boljši je rezultat izpred treh let, ko je znašal 33 %.

Iz rezultatov obeh anket izhaja, da znaša delež tistih, ki slabo poznajo Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), prek 40 %. To nakazuje na to, da v teh organizacijah delavci slabo sodelujejo pri upravljanju ali da v tem pogledu s strani njihovih predstavnikov ni ustreznega zastopanja.

Tako kot pred tremi leti, je tudi letos visok delež sindikalnih zaupnikov, ki so izrazili potrebo po dodatnem usposabljanju s področja delovnopravne zakonodaje. Delež je v obdobju 2018-2021 narasel za trinajst odstotnih točk, kar lahko v veliki meri pripišemo hitrim in nekoordiniranim spremembam nacionalne zakonodaje v povezavi z obvladovanjem epidemije covid-19.

Digitalne in komunikacijske veščine

V tem pogledu ni možno izvesti neposredne primerjave, saj so anketiranci leta 2018 odgovarjali na vprašanja, kot so: kako komunicirate z drugimi socialnimi partnerji (več kot 60 % jih komunicira ustno, slabih 30 % elektronsko), kakšno je vaše znanje tujih jezikov (skoraj 60 % se jih dobro sporazumeva v hrvaškem jeziku, angleški ter nemški jezik obvladajo na osnovnem nivoju). Iz tega lahko sklepamo, da utegnejo imeti sindikalni zaupniki težave pri uporabi digitalnih komunikacijskih orodij, ki pogostokrat zahtevajo znanje angleškega jezika. Z našo anketo smo to domnevo delno potrdili, saj so anketiranci v letošnji anketi med težavami v komunikaciji navedli tudi slabo znanje angleškega jezika.

V letošnji analizi smo se osredotočili na obvladovanje digitalnih komunikacijskih orodij, saj smo izhajali iz vedenja, da so zaposleni v organizacijah zaradi omejevanja socialnih stikov in porasta izvajanja dela na domu bistveno več komunicirati na daljavo kot prej. Letošnja anketa je pokazala, da sindikalni zaupniki potrebujejo usposabljanja na tem področju, kakor tudi usposabljanja v zvezi s programsko opremo za oblikovanje besedil in za delo z datotekami.

Z l. 2018 lahko primerjamo delež uporabe računalnika na delovnem mestu. Delež teh je pred tremi leti znašal skoraj 90 %, medtem ko iz letošnje ankete izhaja precej nižji odstotek (60 %), kar ni nujno povezano z ravno računalniške pismenosti, ampak bolj z naravo njihovega dela. Po podatkih iz l. 2018, sindikalni zaupniki najbolje obvladajo pisarniška orodja (Word, Excel) ter elektronsko pošto, najslabše pa programska orodja za obdelavo fotografij in video posnetkov. Prav tako slabo obvladajo e-storitve javne uprave in ne poznajo socialnih omrežij. Iz primerjave podatkov obeh anket lahko sklepamo, da so bili sindikalni zaupniki pred tremi leti veliko bolj vešč e-izobraževanja v primerjavi z letošnjimi anketiranci, kar je lahko pokazatelj tega, da je bila obalno-kraška regija zaradi nedelovanja svojega Ekonomsko-socialnega sveta ter Primorske gospodarske zbornice izvzeta iz številnih državnih spodbud za krepitev kompetenc svojih socialnih partnerjev.

5.4 Zaključek

V tem poglavju smo presojali usposobljenost sindikalnih predstavnikov za delo na domu obalno-kraške in osrednjeslovenske regije z vidika:

- poznavanja delovnopravne zakonodaje,
- obvladovanja digitalnih veščin,
- poznavanja zakonodaje in praks, ki urejajo delo na domu,
- poznavanja zakonodaje, ki obravnava varne pogojev za delo na domu,
- problematike dela domu kot take.

Pri tem smo na podlagi izvedene ankete ugotovili:

- **da kar 34 % anketiranih ne spremlja novosti na področju delovne zakonodaje**, kar je zaradi narave njihovega dela zaskrbljujoče, saj je poznavanje novosti s tega področja predpogoj za dobro opravljanje funkcije sindikalnega zaupnika. Večinoma delovno zakonodajo spremljajo preko spleta ali pomoč poiščejo pri strokovnjaku s področja delovnopravne zakonodaje.
- **da ima več kot 70 % anketirancev potrebo po dodatnem gradivu** s področja delovnopravne zakonodaje in kar **79 % anketirancev** na tem področju **potrebuje dodatna usposabljanja**.
- da bi lahko stopnjo poznavanja delovnopravne zakonodaje ocenili kot osnovno do srednje dobro. **Še najbolj poznajo ZDR-1, ki opredeljuje delovna razmerja. Najslabše poznajo ZSDU ter ZUTD** iz česar bi lahko sklepali, da v organizacijah v katerih anketirani sindikalni zaupniki delujejo, nimajo dobro razvitega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in da prav pogosto ne sodelujejo v tristranskem socialnem dialogu. Tudi poznavanje zakona o kolektivnem dogovarjanju je slabše. Po naši oceni je za učinkovito izvajanje njihovega poslanstva pomembno, da to področje zelo dobro poznajo.
- da so **pomanjkljive tudi njihove digitalne komunikacijske veščine**, ki v določeni meri izvirajo iz dejstva, da vsaj 40 % anketirancev pri delu računalnika ne uporablja. Zlasti so poudarili slabo poznavanje programske opreme za oblikovanje besedil in za delo z datotekami. Spopadajo se tudi s tehničnimi težavami. Prav tako slabo poznajo delovanje spletne učilnice, vključno z uporabo e-gradiv.
- da **slabo (66 %) poznajo delovnopravno zakonodajo v delu, ki ureja delo od doma**. Po drugi strani pa menijo, da s tega področja usposabljanja ne potrebujejo. Približno 40 % jih meni, da bi potrebovali dodatno gradivo glede dela na domu, kot so brošure in priročniki.
- **da načeloma dobro poznajo pravice in obveznosti delodajalcev v odnosu do delavcev, kadar le ti organizirajo delo na domu**, je pa njihovo znanje pomanjkljivo na drugih področjih, kot so: obveščanje delodajalca inšpektorata za delo o nameravani organizaciji dela na domu, predvidenih globah v primeru kršitve zakonskih določb, o možnostih dogovora o posebnem dogovoru glede organiziranja delovnega časa, o zagotavljanju varnih in zdravih pogojev za delo na domu delavca in podobno.

Posebej smo proučevali **vsebinski vidik dela na domu, kjer smo se osredotočili na proučevanje prednosti in slabosti dela na domu**. Ko ključne težave so izpostavili nejasnost meja med delovnim in prostim časom, slabše timsko delo, neustrezno obvladovanje digitalnih komunikacijskih orodij, slabši nadzor delodajalca nad delavci, negativni vpliv na zdravje delavcev. Rešitve vidijo predvsem v smeri omejevanja dela na 8 ur dnevno, z izvedbo usposabljanj za uporabo IKT orodij in za izvajanje videokonferenčnih sestankov.

Sindikalni zaupniki slabo poznajo (76 %) primere dobrih praks s področja dela na domu. Skozi začetna vprašanja predstavniki svoje znanje na področju dela na domu ocenjujejo kot dobro, oz. da ne potrebujejo dodatnih znanj, pri nadaljnjih vprašanjih s področja dela na domu se je izkazalo, da njihovo znanje s tega področja vseeno ni zadostno.

Poglavje smo zaključili s primerjalno analizo usposobljenosti sindikalnih zaupnikov za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Pri tem smo primerjali stanje usposobljenosti v letu 2018 in v letu 2021. Primerjavo smo izvedli z analizo, ki so jo l. 2018 v okviru projekta ***Zrno napredka – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga*** izvedli Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, Svet gorenjskih sindikatov ter Pomurska gospodarska zbornica.¹⁴⁴

Primerjava je pokazala, da:

- da večina (66 %) vseh anketiranih redno spremlja novosti s področja delovne zakonodaje. Glavni vir podatkov predstavljajo strokovnjaki iz zadevnega področja, sledi uporaba spletnih virov, ki so bili l. 2018 primarni vir podatkov/informacij.
- še vedno je najnižji delež tistih, ki se o delovnopravni zakonodaji poučijo z udeležbo na izobraževanju/usposabljanju oz. iz fizičnih virov informacij.
- v obeh anketah je prevladoval delež anketirancev, ki potrebujejo dodatna usposabljanja in dodatna gradiva s področja delovnopravne zakonodaje. Delež teh se je v zadnjih treh letih povečal za skoraj 15 odstotnih točk. Upoštevati je namreč potrebno dejstvo, da smo v Sloveniji v zadnjem letu in pol priča nenehnim zakonodajnim spremembam, ki posegajo v različne zakone, čemur je težko slediti.
- v pogledu poznavanja posameznih zakonov s področja delovnopravne zakonodaje ni bistvenih razlik. Iz ankete iz l. 2018 kot tudi letošnje izhaja, da sindikalni zaupniki (srednje dobro) najbolj poznajo ZDR-1 in ZVZD, najmanj pa zakonodajo, ki ureja trg dela, saj politika trga dela večinoma ne sodi v njihovo delovno področje.
- imajo sindikalni zaupniki jezikovne težave (pomanjkljivo znanje tujih jezikov). Enako velja za komunikacijska orodja in programsko opremo, ki se pri tem uporablja. Je pa iz letošnje analize razvidno, da se je zaradi povečanega obsega izvajanja dela na domu povečal tudi obseg oddaljene komunikacije.

Izsledke analize bomo uporabili v naslednjem poglavju, kot izhodišče za pripravo priporočil.

¹⁴⁴ Poročilo analize stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov 2018.

6 PRIPOROČILA

6.1 Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev

a) delovnopravna zakonodaja

Iz analize, ki smo jo predstavili v 5. poglavju, izhaja, da kar 34 % sindikalnih predstavnikov neredno spremlja novosti na področju delovnopravne zakonodaje, zaradi česar sta kar dve tretjini anketirancev izrazili potrebo po dodatnih usposabljanjih s tega področja. Iz ankete tudi izhaja, da kar 41 % anketirancev naloge sindikalnega zaupnika opravlja manj kot 3 leta iz česar lahko sklepamo, da takšno obdobje zadostuje za pridobitev osnovnega, ne pa tudi poglobljenega poznavanja delovnopravne zakonodaje.

Na področju delovnopravne zakonodaje priporočamo pripravo usposabljanj v povezavi z **ZDR-1**, kot ključnim zakonom, ki ureja delovna razmerja in vlogo sindikatov ter sindikalnih zaupnikov na tem področju. Priporočamo izvedbo naslednjih usposabljanj:

- usposabljanje o obveznostih delodajalca do sindikata in sindikalnega zaupnika,
- usposabljanje o obveznostih delodajalca glede obveščanja sindikalnega zaupnika,
- usposabljanje na temo obveznosti obveščanja delodajalcev v povezavi s sprejemanjem in spreminjanjem splošnih aktov organizacije (pridobivanje mnenje sindikata na predloge splošnih aktov, opredelitev delodajalca do mnenja sindikata, določanje pravic delavcev s splošnimi akti organizacije, seznanitev delavcev s splošnimi akti).
- obveznosti delodajalcev in pravice delavcev v primeru napotitve dela delavcev na delo k drugemu delodajalcu,
- o vlogi sindikalnega zaupnika v postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu,
- o pravnem varstvu sindikalnega zaupnika pred odpovedjo,
- o obveznostih delodajalca glede obveščanja sindikalnega zaupnika o razporejanju delovnega časa,
- o vlogi sindikalnega zaupnika v disciplinskih postopkih, sproženih zoper delavca,
- o varstvu sindikalnega zaupnika,
- o pravicah delavcev iz dela in pri sklepanju delovnega razmerja,
- o obveznostih delodajalca pri sklepanju delovnega razmerja,
- nove oblike delovnih razmerij,
- seznanitev s predlogi za spremembo ZDR-1 2020-2021,
- vplivi t.i. protikoronske zakonodaje na delovno zakonodajo v Sloveniji,
- primerjava slovenske delovne zakonodaje s tujino (Italija, Avstrija, Hrvaška).

Prav tako priporočamo izvedbo usposabljanj v povezavi z **Zakonom o stavki**:

- usposabljanja v povezavi s postopki organiziranja stavke,
- usposabljanje glede mirnega reševanja sporov v času trajanja stavke,
- zagotavljanje zdravja in varnosti delavcev v času trajanja stavke, ko se izvajajo minimalne naloge,
- usposabljanje na temo stavke in delovnih obveznosti v času stavke,
- kakšne so sankcije delodajalca v primeru kršitev stavke,
- kakšne so sankcije delavca v primeru kršitve stavke,

- opredelitev stavke v kolektivni pogodbi glede na določbe Zakona o stavki.

zaradi sodelovanja predstavnikov v evropskih institucijah priporočamo tudi izvedbo usposabljanja na temo ***Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)***:

- pristojnosti in naloge evropskih svetov delavcev in postopki obveščanja in posvetovanja,
- obveznosti posloводства družb, ki so povezane v povezano družbo v državah članicah, za zbiranje informacij, nujnih za začetek pogajanj, in za njihovo posredovanje zainteresiranim delavcem ali njihovim predstavnikom.
- obveznosti v povezavi z ustanovitvijo pogajalskega telesa z glavnim poslovodstvom,
- potek sej pogajalskega telesa z glavnim poslovodstvom,
- vloga Evropskega sveta delavcev,
- postopek ustanovitve Evropskega sveta delavcev,
- postopki dela Evropskega sveta delavcev,
- načini sodelovanja Evropskega sveta delavcev z reprezentativnim sindikatom in sindikalnimi zaupniki.

b) zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja

Analiza je tudi pokazala, da ima dobra polovica anketirancev pomanjkljivo poznavanje s področja kolektivnega dogovarjanja in poznavanja kolektivnih pogodb.

Temeljni zakon, ki ureja področje kolektivnih dogovarjanj v Sloveniji, ***je Zakon o kolektivnih pogodbah***. V povezavi s tem zakonom priporočamo naslednja usposabljanja:

- o strankah kolektivnih pogodb,
- o obveznih sestavinah kolektivne pogodbe – obligacijski del kolektivne pogodbe,
- o oblikovanju normativnega dela kolektivne pogodbe, v katerem so določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, povezanih z zaposlovanjem in tistih, ki izhajajo iz dela,
- o postopku sklepanja kolektivnih pogodb, objavi, hrambi,
- o načinih reševanja kolektivnih sporov (interesni spor, spor o pravicah),
- arbitražni postopek v primeru kolektivnih sporov,
- veljavnost kolektivnih pogodb,
- pregled kolektivnih pogodb v Sloveniji (vsebinska primerjava).

Ker so lahko stranke v postopkih le reprezentativni sindikati, priporočamo usposabljanja sindikalnih zaupnikov v povezavi z ***Zakonom o reprezentativnosti sindikatov***:

- pogoji za pridobitev statusa pravne osebe,
- pogoji za pridobitev statusa reprezentativnega sindikata,
- združevanje sindikatov v konfederacije, reprezentativni sindikat,
- pregled aktivnosti reprezentativnih sindikatov v Sloveniji v povezavi s kreiranjem politik trga dela in zaposlovanja,
- postopki sklepanja socialnega sporazuma,
- področja delovanja in pravne podlage za delovanje Ekonomsko-socialnega sveta.

Sindikalni zaupniki svoje delo večinoma svoje naloge opravljajo v organizaciji, vendar tesno sodelujejo tudi z (reprezentativnimi) sindikati, zato priporočamo tudi usposabljanje na naslednjih področjih:

- usposabljanje s področja socialnega dialoga (zgodovina, vloga, socialni partnerji, sporazum o sodelovanju med socialnimi partnerji),
- predstavitev dela in vloge Obalno-kraškega Ekonomsko-socialnega sveta,
- pregled in komentar socialnih sporazumov,
- pregled primerov dobrih praks socialnega dialoga iz tujine.

Ker je le 5 % sindikalnih zaupnikov navedlo, da pozna EUROFOND-ova poročila priporočamo usposabljanje:

- pregled Eurofoundovih raziskav, ki so namenjene zagotavljanju informacij o kakovosti življenjskih in delovnih razmer v Evropi,
- iz njih izhajajoče nove pravne iniciative na nacionalni ravni, ki spodbujajo partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela.

c) zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Iz analize izhaja, da več kot 44 % sindikalnih zaupnikov slabo in 34 % srednje dobro pozna zakonodajo, ki obravnava problematiko sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Ključni zakon, ki ureja področje sodelovanja delavcev pri upravljanju, je istoimenski zakon (ZSDU).

Delno to področje ureja tudi Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1).

S tega področja priporočamo naslednja usposabljanja sindikatov in sindikalnih zaupnikov:

- pregled mednarodnih konvencij in aktov, ki obravnavajo problematiko sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- ravni in oblike delavske participacije,
- razlike med sindikalizmom in soupravljanjem,
- vloga sindikata pri vzpostavitvi delavske participacije v podjetju,
- povezava oblike kapitala z oblikami sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- organi, preko katerih delavci sodelujejo pri upravljanju,
- postopki ustanovitve organov, preko katerih delavci sodelujejo pri upravljanju,
- vsebina in postopki sklepanja participacijskega dogovora,
- poslovni in neposlovni cilji sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- razvoj modela sodelovanja delavcev pri upravljanju v posamezni organizaciji,
- evropska delavska participacija (pravne podlage, oblike),
- vse o podjetniški kolektivni pogodbi,
- primeri dobrih praks evropske delavske participacije,
- primeri dobrih praks iz Slovenije.

d) zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu

Iz analize izhaja, da približno 43 % sindikalnih zaupnikov zakonodajo s področja zdravja in varnosti pri delu pozna srednje dobro, dobrih 20 % je tistih, ki jo poznajo slabo.

Na osnovi tega rezultata priporočamo izvedbo usposabljanja iz naslednjih vsebin:

- opredelitev področja zdravja in varstva pri delu,
- pregled pravnih podlag, ki urejajo področje zdravja in varstva pri delu,
- ključni dejavniki, ki vplivajo na stanje varstva in zdravja pri delu (država, politika, stanje gospodarstva, stanje v organizaciji),
- obveznosti delodajalcev v povezavi z zdravjem in varstvom pri delu,
- obveznosti/pravice delavcev v povezavi z zdravjem in varstvom pri delu,
- vloga predstavnika za zdravje in varnost pri delu,
- vpliv sindikata na zdravje in varnost pri delu – državni nivo (oblikovanje politik),
- vpliv sindikata na zdravje in varnost pri delu –nivo organizacije (informiranje, posredovanje v primeru incidenc, sodelovanje pri pripravi pravilnika, varovanje pravic delavca iz naslova zdravja in varnosti pri delu),
- pomen raziskav na zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu v organizaciji,
- seznanitev z delom EPSARE.

e) mehke in digitalne veščine

Iz ankete izhaja zanimiv rezultat v pogledu uporabe računalnikov pri delu, saj je kar 40 % sindikalnih zaupnikov odgovorilo, da jih pri delu ne uporabljajo. Nekoliko boljši so rezultati glede uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo, kar kaže na to, da anketiranci računalnike bolj uporabljajo v zasebnem življenju, saj je le 16 % anketirancev odgovorilo, da je njihovo znanje računalništva slabo, kar 48 jih meni, da je njihovo znanje dobro/zelo dobro. Približno 62 % sindikalnih zaupnikov za izobraževanje že uporablja gradiva, ki so dostopna prek spleta (npr. e-knjige, spletni tečaji, e-učilnice itd.).

Analiza je tudi pokazala, da sindikalni zaupniki potrebujejo usposabljanja iz naslednjih področij:

- delo s PDF datotekami (pretvarjanje v Excel, Word, stiskanje datotek, elektronsko podpisovanje, urejanje dokumentov),
- komunikacijska orodja za delo na daljavo, sestanki na daljavo, izmenjava podatkov na daljavo,
- splošno znanje za delo z računalnikom (Office, Word, Excel),
- spletno učenje/izobraževanje,
- spletna komunikacija, sestanki na daljavo,
- osnovno poznavanje strojne opreme (vmesniki, oddaljeni dostop, povezovanje komponent, odprava napak).

Posledično predlagamo izvedbo naslednjih usposabljanj:

- osnove računalništva,
- uporaba Office orodij,
- spoznavanje s komunikacijskimi orodji (oddaljeni dostop do delovne postaje, povezava VPN)
- programska oprema za komunikacijo na daljavo (Zoom, MS Teams in podobno),
- uporabo e-učilnice,
- uporaba e-pošte in spletnih iskalnikov.

Mehke veščine bi lahko opredelili kot skupek visoke čustvene inteligence, empatije ter sposobnosti mreženja in povezovanja. Izražajo se kot sposobnost oblikovanja dobrih odnosov na delovnem mestu, s sodelavci, nadrejenimi ter s poslovnimi partnerji.¹⁴⁵

Iz Analize stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov, ki so jo l. 2018 izvedli Konfederacija novih sindikatov Neodvisnost, Svet gorenjskih sindikatov ter Pomurska gospodarska zbornica izhaja ugotovitev o pomanjkljivih kompetencah sindikalnih zaupnikov na področju mehkih veščin.

Na področju krepitve mehkih veščin priporočamo izvedbo naslednjih usposabljanj:

- oblikovanje in delovanje virtualnih teamov (določitev skupine sodelavcev, ciljev, nalog, odgovornosti, načina komunikacije, komunikacijskih orodij),
- obvladovanje stresa na delovnem mestu in medsebojni komunikaciji,
- obvladovanje notranjih in zunanjih sprememb,
- krepitev komunikacijskih veščin (pisanje, govor),
- krepitev pogajalskih veščin,
- tečaj angleškega jezika (konverzacija, spletno komuniciranje),
- organizacija časa,
- veščine (samo)motiviranja,
- veščine vodenja,
- veščine timskega dela.

f) delo na domu

Iz ankete izhaja, da le 34 % sindikalnih zaupnikov pozna pravne podlage, ki urejajo delo na domu, 60 % jih ne pozna razlike med delom na domu in delom na daljavo. Kljub temu jih 60 % meni, da nimajo potrebe po dodatnih usposabljanjih na tem področju. Dobra polovica (56 %) je izrazila potrebo po dodatnih gradivih (brošure, priročniki), ki obravnavajo problematiko dela na domu. Rezultati preverjanja njihovega poznavanja pri nadaljnjih vprašanih dokazujejo, da v resnici nimajo zadostnega znanja na tem področju.

Na osnovi rezultatov izvedene ankete ocenjujemo, da sindikalni zaupniki potrebujejo ažurna periodična usposabljanja iz naslednjih področij:

- pregled evropskih direktiv/smernic glede dela na domu,
- pregled delovnopravne zakonodaje, ki ureja delo od doma,
- pregled pravic/obveznosti delodajalcev v zvezi z delom na domu,
- pregled pravic/obveznosti delavcev v zvezi z delom na domu,
- postopek organiziranja dela na domu,
- zagotavljanje zdravja in varstva na domu, ko se delo opravlja doma,
- pregled določb v kolektivnih pogodbah glede dela na domu,
- pregled pravilnikov o delu na domu,
- izvajanje kontrol nad delom delavca, ko izvaja delo na domu,
- izvajanje kontrol inšpektorja za delo na domu delavca,
- povračila stroškov v zvezi z delom na domu,
- prednosti/slabosti/priložnosti/nevarnosti dela na domu za delodajalce in delavce,
- usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja delavca, ki dela doma.

¹⁴⁵ Fister, 2020.

6.2 Priporočila za pripravo e-gradiv

a) **delo na domu I (priporočila za učinkovito delo na domu), delo na domu II** (delovnopravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu)

Najpogostejši način dela po pogodbi o zaposlitvi je delo v prostorih delodajalca. V zadnjem letu se zaradi izrednih razmer in zaradi vladnih usmeritev, s katerimi je izrekla ukrepe za omejevanje socialnih stikov med ljudmi kot alternativa temu uporablja delo od doma. Ker tak način dela do sedaj ni bil v ospredju, je tudi pravna podlaga za opravljanje tovrstnega dela skromna.¹⁴⁶

Kraj opravljanja dela je po 31. členu ZDR-1¹⁴⁷ ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Zato je pomembno, kako je kraj dela opredeljen, saj če ni širše določen se šteje, da je kraj opravljanja dela samo sedež delodajalca. Praviloma se delavec na delo na domu napoti z odredbo.¹⁴⁸

Da bo omogočeno delo na domu v smislu začasnega in občasnega dela, je potrebno v pogodbi o zaposlitvi določiti tudi to možnost in opredeliti način, kako poteka določitev dneva, ko se bo delo tako opravljal. Posebno pomembno pa je, da je delavec opozorjen, kakšne so varne delovne razmere na domu, saj delodajalec zanje odgovarja tudi v času dela na domu. Izjava o tem, da so take razmere zagotovljene, sicer ne razreši delodajalca odgovornosti, vsekakor pa v primeru, da delovne razmere doma niso zagotovljene, dela doma delodajalec ne bo odobril.¹⁴⁹ Primerno je, da ima delodajalec pravilnik, v katerem je to vse določeno.¹⁵⁰

Priporočamo izvedbo dveh e-gradiv na temo dela na domu. Prvo naj se osredotoči na praktične vidike takega načina opravljanja dela. V drugem e-gradivu naj se osvetli problematika dela na domu z vidika zagotavljanja varnosti pri delu in pravnih podlag, ki to področje urejajo.

Vsebina e-gradiva delo na domu I:

Vsebinsko gradivo na temo dela na domu I:

- mednarodna ureditev dela na domu,
- opredelitev vseh možnih načinov opravljanja dela s poudarkom na delu na domu z opisom značilnosti posameznega dela in opisom razlik med njimi.
- Gradivo naj vsebuje tudi opis razlike med delom na daljavo ter delom na domu.
- Sestavni del gradiva naj bo tudi opis postopkov organiziranja dela na domu, vključno s postopki priglasitve dela na domu inšpektorju za delo
- Predstavitev primerov dobrih praks izvajanja dela na domu,
- Pregled delovnopravne zakonodaje, ki opredeljuje načine opravljanja dela Zakon o delovnih razmerjih. Konvencija MOD 177¹⁵¹ o delu na domu, Priporočilo MOD št. 184 o delu na domu, kolektivna pogodba posamezne dejavnosti, ki zavezuje delodajalca,

¹⁴⁶ Faganel, 2016 (str. 79).

¹⁴⁷ 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 in 203/20 – ZIUPOPĐVE).

¹⁴⁸ CNVOS, 2021.

¹⁴⁹ GZS, 2021.

¹⁵⁰ MDDSZ, 2020 (str. 5).

¹⁵¹ Gačanovič & Kontarščak, 2006 (str. 6).

akt delodajalca: pravilnik o delu na domu, pregled delovnih mest iz katerega je razvidno, katera so tista delovna mesta, ki jih je možno izvajati od doma. Pogodba o zaposlitvi o delu na domu/delu na daljavo, Okvirni sporazum o delu na daljavo, ETUC, Letne raziskave Eurofound.

- Primeri opredelitve dela na domu v pogodbi o zaposlitvi, primeri pogodb o zaposlitvi, ko se delo stalno opravlja od doma,
- Predstavitev obveznosti/pravic delodajalca, ko se delo opravlja na domu,
- Predstavitev obveznosti/pravic delavca, ko se delo opravlja na domu,
- Primeri pravilnikov o delu na domu (javni, zasebni sektor),
- Prednosti/pomanjkljivosti dela na domu za delodajalca,
- Prednosti/slabosti dela na domu za delavca,
- Povezava dela na domu z informacijsko tehnologijo,
- Delo na domu in varovanje (tajnih) podatkov delodajalca,
- Predstavitev rezultatov študij dela na domu.

Vsebina e-gradiva delo na domu II:

E-gradivo naj se osredotoči na delovnopravno zakonodajo, ki ureja področje varnosti in zdravja delavcev pri delu s poudarkom na obveznosti delodajalca, ko se delo opravlja na domu.

Temeljni zakon, ki določa, da je delodajalec odgovoren za zagotavljanje varnih pogojev dela na domu, je ZDR-1¹⁵², ki v 70. členu določa, da mora delodajalec zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Podrobneje so obveznosti delodajalca v tej povezavi določene v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)¹⁵³, ki opredeljujejo obveznosti delodajalca ne glede na to ali se delo opravlja v prostorih delodajalca ali delavčevega doma.

ZVZD-1 v zvezi z delom na domu namreč ne predvideva nobenih izjem, ne glede na njegove specifičnosti.

Priporočamo, da se v e-gradivo za delo na domu II vključijo naslednje vsebine:

- Obveznosti/pravice delodajalca v povezavi z delom na domu, kot je opredeljeno v ZDR-1, kar vključuje tudi praktične primere,
- Obveznosti/pravice delavca v povezavi z delom na domu, kot je opredeljeno v ZDR-1, kar vključuje tudi praktične primere,
- obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu sodijo predvsem:
 - predstavitev možnih kontrol delavčevih prostorov doma, kjer bo opravljal delo na domu, zlasti z vidika zdravja in varnosti pri delu (predstavitev postopkov, oseb, ki lahko takšne kontrole izvajajo, pogoji izvedbe tovrstnih kontrol, itd.),
 - pravila ravnanja pooblaščenih oseb, ko na domu izvaja kontrolo delovnih prostorov,
 - ravnanja delavca, ko pride pri delu na domu do nezgode,
 - zadolžitev strokovnega sodelavca za opravljanje nalog s področja zdravja in varnosti pri delu,
 - izvajanje zdravstvenih ukrepov pa medicini dela,

¹⁵² Povzeto po ZDR-1.

¹⁵³ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).

- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdajanje navodil za varno delo,
- usposabljanje delavcev s področja zdravja in varstva pri delu,
- izvajanje rednega nadzora nad ustreznostjo delovnih razmer,
- preverjanje stanja delovne opreme in njene skladnosti s pravili glede varnosti,
- sankcije za delodajalca v primeru kršitev relevantne zakonodaje,
- sankcije/posledice za delavce, ki delo opravljajo doma, v primeru kršitev zakonodaje, pravilnika, pogodbe o zaposlitvi.

b) E-gradivo: sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II

Sodelovanje zaposlenih je postopek, pri katerem zaposleni sodelujejo v procesih odločanja in ne zgolj po ukazih. Sodelovanje zaposlenih je del procesa opolnomočenja na delovnem mestu, ki vključuje decentralizacijo moči znotraj organizacije na posamezne nosilce odločanja.¹⁵⁴

Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb., saj njihova aktivna udeležba v procesih upravljanja izboljšuje korporativno upravljanje družbe.¹⁵⁵ Delavci tako v upravljaljske procese prenašajo svoje strokovno znanje iz proizvodnje in drugih poslovnih procesov družbe, kar lahko management neposredno uporabi pri načrtovanju nadaljnjega razvoja družbe. Testno sodelovanje managementa in delavcev pa tudi omogoča, da so delavci seznanjeni s cilji in nadaljnjimi razvojnimi koraki družbe, v kateri so zaposleni.¹⁵⁶

S sodelovanjem delavcev pri upravljanju delodajalci zaposlene spodbujajo k večjemu prevzemanju odgovornost za kakovost njihovega dela, ki jo prepoznajo tudi kupci njihovih izdelkov/storitev. Dvig kvalitete dela se pozitivno odraža tudi znotraj organizacije, saj ima vsak zaposleni »odjemalca/dobavitelja neke storitve/izdelka.¹⁵⁷

Sodelovanje zaposlenih je tudi del premika k razvoju človeških virov v sodobnih organizacijah, ki se kaže tudi v obliki razvoja modelov vseživljenjskega učenja.¹⁵⁸

Vsebinska priporočila za pripravo e-gradiva ***Sodelovanje delavcev pri upravljanju I:***

- pregled pravnih podlag, ki urejajo področje sodelovanja delavcev pri upravljanju – mednarodna pravna podlaga,
- pregled pravnih podlag, ki urejajo področje sodelovanja delavcev pri upravljanju – nacionalne pravne podlage,
- opredelitev pojma sodelovanja delavcev pri upravljanju (zgodovinski pregled v luči prevladujočih političnih ekonomij),
- oblike sodelovanja delavcev v procesih upravljanja (projektno vodenje, ki vključuje delavce z različnih ravni in delovnih področij, vsak vključen delavec, ima določene odgovornosti. Vzpostavljeni kanali za prenos idej delavcev do nivoja managementa. Posvetovalni sestanki na katerih delavci brez zadržkov predstavljajo svoje ideje.

¹⁵⁴ Medved, 2010 (str. 2).

¹⁵⁵ Združenje nadzornikov Slovenije, 2020.

¹⁵⁶ Breznik, 2019 (str. 3).

¹⁵⁷ Vaupotič idr., 2015 (str. 33-60).

¹⁵⁸ Verbič, 2006 (str. 33).

Delegiranje pristojnosti in obveznosti na nižje nivoje organizacije. Vpeljava sistema odločanja od spodaj navzgor in od zgoraj navzdol).

- predstavniki delavcev v NS – kandidacijski postopek, pogoji in imenovanje, upravljanje,
- nasprotja interesov in neodvisnost – sodelovanje v NS in komisijah,
- delavski direktorji - kandidacijski postopek, pogoji in imenovanje, pravice in dolžnost, vsebina pogodbe;
- komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev;
- izzivi na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju,

Vsebinska priporočila za pripravo e-gradiva ***Sodelovanje delavcev pri upravljanju II:***

- predstavitev različnih modelov sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavsko soupravljanje, finančna participacija, lastniška participacija),
- razvoj modela uvajanja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- načini uvajanja participacije sodelovanja delavcev pri upravljanju organizacije,
- modeli komunikacije med vodstvom podjetja in delavci,
- vpliv kadrovske službe na razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju (karierna orientacija zaposlenih, kompetenčni model, usposabljanja,
- Sodbe sodišč v povezavi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju,
- Dobre prakse (tuje, domače).

c) E-gradiva: kolektivno dogovarjanje I in II

Kolektivna pogajanja so temeljna pravica, ki izhaja iz ustave Mednarodne organizacije dela.¹⁵⁹ Kolektivna pogajanja so ključno sredstvo, s pomočjo katerega lahko delodajalci in njihove organizacije ter sindikati vzpostavijo pravične plače in delovne pogoje. Zagotavlja tudi osnovo za trdna delovna razmerja.¹⁶⁰

Najpogostejša vprašanja na pogajalskem dnevnem redu vključujejo plače, delovni čas, usposabljanje, zdravje in varnost pri delu in enako obravnavanje. Cilj teh pogajanj je doseči kolektivno pogodbo, ki ureja delovna razmerja za posamezno dejavnost.¹⁶¹

Kolektivne pogodbe lahko obravnavajo tudi pravice in odgovornosti strank, s čimer se zagotovijo skladne in produktivne industrije in delovna mesta. Izboljšanje vključenosti kolektivnih pogajanj in kolektivnih pogodb je ključno sredstvo za zmanjšanje neenakosti in razširitev zaščite dela.¹⁶²

Priporočamo pripravo dveh gradiv s področja kolektivnega dogovarjanja. Prvo gradivo bo osredotočeno na pravni vidik kolektivnega dogovarjanja, drugo gradivo naj obravnava področje potrebnih kompetenc udeležencev kolektivnega dogovarjanja.

¹⁵⁹ Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10 in 35/11) (ZSPJS).

¹⁶⁰ Odločba o ugotovitvi, da so tretji odstavek 8. člena, 84. in 85. člen Zakona o delovnih razmerjih v neskladju z Ustavo ter da prvi odstavek 2. člena in prvi odstavek 10. člena Zakona o kolektivnih pogodbah nista v neskladju z Ustavo (Uradni list RS, št. 83/09).

¹⁶¹ SVIZ, 2021.

¹⁶² Svenšek, 2012 (str. 11).

Priporočila za pripravo e-gradiva kolektivno dogovarjanje I

- Pregled mednarodnih pravnih podlag, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj,
- Pregled domačih pravnih podlag, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj,
- Pregled tujih pravnih podlag, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj,
- Zgodovinski pregled kolektivnih dogovarjanj oz. načinov uveljavljanja pravic delavcev skozi čas,
- Predstavitev pomena kolektivnega dogovarjanja v izrednih razmerah (političnih, ekonomskih, družbenih),
- Predstavitev udeležencev v kolektivnem dogovarjanju (dvostransko) in njihove vloge ter primerjava s tripartitnim socialnim dialogom,
- Vsebina in struktura kolektivne pogodbe (obligacijski, normativni del),
- Prikaz vsebinskih razlik med kolektivnimi pogodbami v Sloveniji z vidika delovnega časa, plačnega sistema, pogodb o zaposlitvi, povračila stroškov z zvezi z delom, značilnih oblik zaposlitev,
- Predstavitev strank v kolektivni pogodbi,
- Postopki reševanja sporov,
- Predstavitev Zakona o arbitraži,
- Predstavitev primerov dobrih praks kolektivnega dogovarjanja doma in v tujini

Priporočila za pripravo e-gradiva kolektivno dogovarjanje II:

- Opredelitev pojma pogajanj,
- Predstavitev kompetenc posameznikov, ki se vključujejo v pogajanja: osebne kompetence (vedenje, sposobnost razumevanja in komuniciranja, sprejemanja odločitev in odgovornosti), strokovne kompetence (poznavanje relevantne zakonodaje, praktičnih primerov, veščine in znanja).
- Predstavitev ključnih korakov pogajalskega procesa (priprava, izvedba raziskav in učenja, začetek pogajanj, izmenjava stališč, doseganje ključnih dogovorov, podpis dogovora/sporazuma),
- Primeri dobrih pogajalskih praks,
- Gradivo za praktično izvedbo pogajanj,
- Gradniki za model razvoja kompetenčnega modela.

6.3 Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delavce na temo dela na domu

a) Priporočila za priročnik s področja varstva in zdravja pri delu

Kot je pokazala analiza, sindikalni zaupniki srednje dobro poznajo zakonodajo, ki ureja področje zdravja in varstva pri delu, bistveno slabše obvladajo to področje v povezavi z delom na domu.

Ocenjujemo, da sindikalni zaupniki potrebujejo pregleden priročnik s področja zdravja in varnosti pri delu, v povezavi z delom na domu, ki naj vključuje naslednje vsebine:

- **pregled zakonodaje**, ki ureja področje zdravja in varnosti pri delu. Zakonodaja, ki področje ureja, je del evropskega pravnega reda in sledi konvencijam Mednarodne

organizacije za delo. Določa ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti in poškodb pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev ter ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. **Zakon o varnosti in zdravju pri delu in iz nje izhajajoča resolucija.** Na osnovi 4. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu je l. 2018 Vlada RS za obdobje 2018-2027 pripravila Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, katere namen je oblikovanje nacionalnega programa o zdravju in varnosti pri delu, ki bo povezal vse deležnike v sistemu varnosti in zdravja pri delu, da bodo sodelovali pri uresničevanju sprejete vizije na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji.¹⁶³ Predstavitev ključnih poudarkov Akcijskega načrta za izvajanje resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018-2027 v prvem triletnem obdobju. V načrtu so določeni ukrepi, ki se bodo izvajali v letih 2018-2020, izvajalci ukrepov, finančni viri, potrebni za izvedbo ukrepov, roki ter način spremljanja izvedbe ukrepov.¹⁶⁴

- **Predstavitev ključnih izzivov na področju zdravja in varnosti pri delu:** potrebo po izboljšanju izvajanja predpisov v Sloveniji, vzpostavitev sistema za uvedbo učinkovitih in uspešnih ukrepov za preprečevanje tveganj, učinkovitejše preprečevanje z delom povezanih bolezni z obravnavo obstoječih, novih in nastajajočih tveganj ter demografske spremembe.
- povzetek pravic/odgovornosti delodajalca v pogledu zdravja in varnosti pri delu: vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti Izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja.¹⁶⁵
- **povzetek pravic/odgovornosti delavca v pogledu zdravja in varnosti pri delu:**
- **opis okoliščin** z vidika zdravja in varnosti pri delu **v katerih lahko delavec odkloni delo.** Takšni primeri, kot izhaja iz ZVZD, so: delavec ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, mora delati več kot polni delovni čas oziroma ponoči,
- opis zakonsko določenih obveznosti delodajalca glede obveznega usposabljanja delavcev, kot ga predpisuje zakon in interni pravilnik organizacije.
- opis vloge sindikalnega zaupnika na področju zdravja in varnosti pri delu: v primeru, da delodajalec ne odpravi nevarnosti ali ne ravna v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.
- pregled najpogostejših nezgod na delovnem mestu in pravilna ravnanja v tej zvezi.
- Predstavitev ukrepov promocije varstva in zdravja na delovnem mestu: ZVZD-1 namreč določa obveznost vsakega delodajalca, da za svoje zaposlene izvaja lastne programe promocije zdravja na delovnem mestu. 3. čl. Zakona definira pojem promocije zdravja in varnosti na delovnem mestu,
- 6. člen delodajalcu nalaga obveznost priprave načrta promocije, v 32. členu je zapisano, da mora biti načrt promocije sestavni del izjave o varnosti in da mora delodajalec za njeno izvedbo zagotoviti potrebna sredstva. Pripravi s ena podlagi smernic Ministrstva za zdravje.¹⁶⁶

¹⁶³ Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027 (Uradni list RS, št. 23/18).

¹⁶⁴ MDDSZ, 2019.

¹⁶⁵ MDDSZ, 2021.

¹⁶⁶ ZSSS, 2021.

b) Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu

Čeprav je opravljanje dela na domu že dokaj uveljavljena ureditev delovnega prava, pa je v praksi še posebej zaživel leta 2020, ko so se mnogi delodajalci, (v prvi vrsti zaradi ukrepov vlade s katerimi je omejevala gibanje ljudi in socialnih stikov, povezanih z epidemijo COVID-19) odločili, da bodo zaradi varnosti in preprečevanja okužb organizirali način dela na domu.¹⁶⁷

Po podatkih Eurostata je v Sloveniji v letu 2018 delalo od doma 6,9 % delavcev (15–64 let) in da se je ta odstotek zaradi ugodnih gospodarskih razmer vse do leta 2020 celo zmanjševal.

Pravno podlago za opravljanje dela na domu vsebuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki v 68. členu določa: *«...se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije»...*

V 69. členu je jasna opredelitev, da ima delavec, ki dela na domu, enake pravice kot delavec, ki dela v prostorih delodajalca, tudi v pogledu sodelovanja pri upravljanju in sindikalnem organiziranju.

ZDR-1 tudi določa, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev in da se za pravice glede tega delavec in delodajalec se dogovorita v pogodbi o zaposlitvi (čl. 70), vendar je potrebno poudariti, da v pogodbah o zaposlitvi običajno takšne določbe ne najdemo, kadar ne gre za trajno opravljanje dela na domu. V takšnih primerih se višina nadomestila predpiše s pravilnikom o delu na domu.

Prav tako je v čl. 70 ZDR-1 zapisano, da mora delodajalec delavcu, ki delo opravlja na domu, zagotoviti varne in zdrave pogoje za delo. Kaj to pomeni v praksi, zakon ne zapoveduje, zato se razume, da mora delavec sam doma zagotoviti takšne pogoje dela, ki ne bodo slabo vplivali na njegovo zdravje ali zdravje njegovih družinskih članov. To seveda pomeni, da mora biti delavec s tem področjem seznanjen. Prav tako to pomeni, da je potreben nadzor delovnih pogojev na domu, ki ga lahko izvede delovni inšpektor, ob soglasju delavca. Pri tem je potrebno poudariti obveznost delodajalca, da pokrije stroške nadzora, ki ga pri delavcu doma izvede inšpektor za delo. Ker so lahko ti stroški za delodajalca obremenjujoči, so delodajalci fizični nadzor nad primernostjo domačega delovnega mesta uredili z izjavo delavca, da ima doma ustrezne delovne pogoje, kar so podkrepili tudi s fotografijami. Takšen način ravnanja delodajalcev podpira tudi podatek, da je po podatkih Eurostat za Slovenijo v l. 2018 delalo doma kar 54.000 delavcev, medtem ko so inšpektorji za delo od delodajalcev prejeli le 1.344 prijav dela na domu.¹⁶⁸

Iz ankete izhaja, da približno 76 % anketiranih sindikalnih zaupnikov dobro/zelo dobro pozna zakonodajo, ki ureja področje varnosti in zdravja pri delu, po drugi strani jih je kar 66 % odgovorilo, da ne ve kateri predpisi urejajo delo na domu. Se pa dobri dve tretjini zavedata, da mora delodajalec pred odreditvijo izvajanja dela na domu o tem obvestiti inšpektorat za delo. 60 % jih ne razlikuje med delom na daljavo in delom na domu in podoben odstotek (60 %) jih je odgovorilo, da tovrstnega usposabljanja ne potrebujejo, vendar je 59 % anketirancev

¹⁶⁷ FinD-INFO, 2014.

¹⁶⁸ Pristar, 2020.

potrdilo, da bi potrebovali gradivo, ki obravnava problematiko dela na domu (brošure, priročniki). Okrog 72 % sindikalnih zaupnikov je seznanjenih s tem, da so delavci upravičeni do nadomestila za uporabo opreme in pokrivanje določenih drugih stroškov.

Še več (91 %) se jih zaveda, da lahko delavec delo na domu odkloni in da ima delavec, ki dela doma, enake pravice kot delavec, ki dela v prostorih delodajalca.

60 % anketirancev meni, da je zagotavljanje varnih in zdravih pogojev za delo na domu tako odgovornost delodajalca kot tudi delavca, se jih pa kar polovica ne zaveda, da mora v takšnem primeru delodajalec ustrezno prilagoditi izjavo za varnost pri delu.

Na podlagi rezultatov izvedene ankete ocenjujemo, da sindikalni zaupniki potrebujejo priročnik, ki bo jasno in pregledno podal naslednjo problematiko:

- pregled delovnopravne zakonodaje, ki ureja področje dela na domu v Sloveniji,
- pregled delovnopravne zakonodaje, ki ureja področje dela na domu v tujini,
- pregled postopkov organiziranja dela na domu za delodajalce,
- vloga sindikalnih zaupnikov ob organiziranju dela na domu,
- vloga svetovalca za zdravje in varnost pri delu, ko se organizira delo na domu,
- vodnik po pravicah in obveznostih delavcev, ko delajo na domu,
- vodnik po obveznostih in pravicah delodajalcev, ki organizirajo delo na domu,
- pregled dobrih praks usklajevanja službenih obveznosti in zasebnim življenjem, ko se delo opravlja doma,
- pregled dobrih praks spodbujanja timskega dela, ko se delo opravlja doma,
- priročnik za telebane (uporaba komunikacijske infrastrukture za delo na domu),
- obvladovanje stresa na delovnem mestu, ko se delo izvaja na domu,
- pregled primerov dobrih praks s področja varovanja poslovnih skrivnosti/tajnosti podatkov, ko se delo izvaja na domu,
- praktičen pregled organiziranja virtualnih delovnih teamov.

c) Priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin.

Mehke veščine

Ker se z anketo, ki je predstavljena v poglavju 5, nismo dotaknili področja obvladovanja mehkih veščin sindikalnih zaupnikov, se bomo pri pripravi priporočil za krepitev mehkih veščin naslonili na eno izmed novejših raziskav, ki jo je lani izvedel ERASMUS in v katero so bile vključene tudi slovenske organizacije.

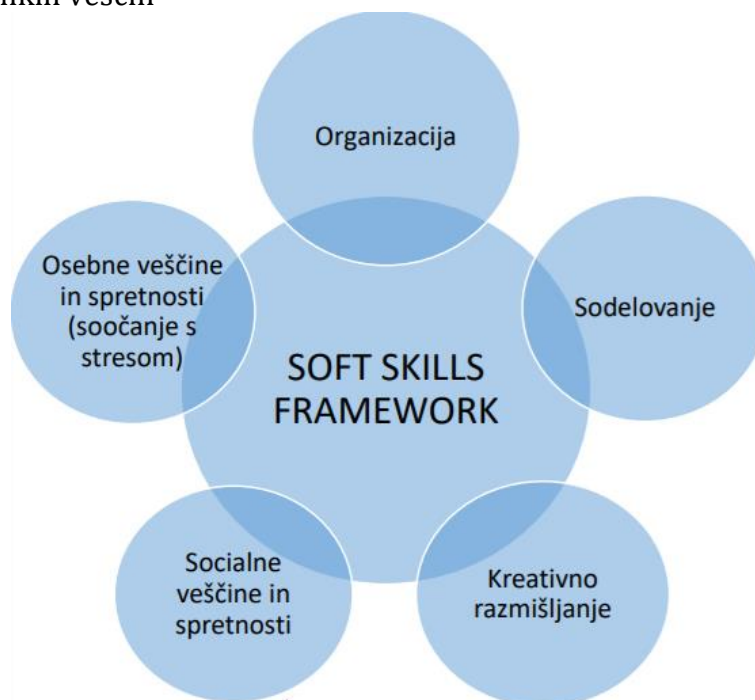
Raziskava projekta SoftSkills4EU, v kateri je sodeloval tudi RIC Novo mesto je pokazala, da so med zaposlenimi, iskalci zaposlitve in delodajalci najbolj zaželeni:¹⁶⁹

- družbene veščine,
- osebne spretnosti,
- organizacijske sposobnosti,
- sodelovanje,
- ustvarjalno razmišljanje.

Na osnovi rezultatov projekta je bil izdelan okvir krepitev mehkih veščin.

¹⁶⁹ ACS, 2020.

Slika 4: Okvir mehkih veščin



Vir: ACS Slovenija, 2020.

Na osnovi rezultatov omenjene analize podajamo priporočila za pripravo priročnika, ki bo uporabnikom zagotovil pregleden prikaz:

- izgradnje modela kompetenc sindikalnih zaupnikov,
- krepitev njihovih komunikacijskih veščin,
- krepitev pogajalskih veščin sindikalnih zaupnikov,
- tehnike ustvarjalnega in sodelovalnega razmišljanja,
- pregled praktičnih primerov potrebnih kompetenc posameznikov, ki sodelujejo v pogajanjih.

Digitalne veščine

Iz analize usposobljenosti sindikalnih zaupnikov za delo na domu, ki smo jo predstavili v petem poglavju analize, izhajajo naslednja ključna področja, kjer sindikalnim zaupnikom primanjkuje digitalnih veščin:

- orodja za oddaljeno komunikacijo,
- uporaba spletnih iskalnikov,
- orodja v povezavi z e-učenjem,
- orodja za oblikovanje podatkov,
- delo z datotekami.

Na osnovi tega podajamo priporočila za izdelavo priročnika s področja digitalnih veščin:

- pregled razpoložljivih digitalnih orodij za oddaljeno komunikacijo z jasnimi navodili za uporabo,
- prikaz osnovnih tehnik iskanja podatkov s pomočjo spletnih iskalnikov,
- pregleden opis delovanja e-učilnice (načini prijave, ravnanje z e-gradivom, medsebojna komunikacija, posredovanje in izmenjava gradiv),

- jasen pregled sodobne digitalne pisarne in ključnih orodij za obdelavo podatkov in oblikovanje besedil in njihovo izmenjavo.
- kratek priročnik za uporabo PDF datotek (branje, preoblikovanje v Word ali Excel format, označevanja in kopiranje besedila v PDF datoteki, digitalno podpisovanje).

6.4 Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja

a) Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja

Ker je analiza pokazala, da med anketiranimi sindikalnimi zaupniki prevladuje srednja raven poznavanja delavnopravne zakonodaje, ker so anketiranci izjavili, da se s področno problematiko seznanjajo pretežno prek spleta ali s pomočjo strokovnjaka predpostavljamo, da sindikalni zaupniki na razpolago nimajo celovitega pregleda nad omenjeno zakonodajo in da niso seznanjeni z vsemi njenimi spremembami, zato priporočamo pripravo priročnika s področja delavnopravne zakonodaje z naslednjo vsebino:

- pregled delavnopravne zakonodaje v Sloveniji,
- pregled specifičnih zakonov, ki veljajo za prevladujoče gospodarske aktivnosti v Obalno-kraški in Osrednjeslovenski regiji,
- primerjava delavnopravne zakonodaje z izbranimi evropskimi državami,
- delovna razmerja: oblike delovnih razmerij, oblike pogodb o zaposlitvi, novi načini opravljanja dela,
- posebne oblike zaposlovanja (za določen čas, agencijsko delo, javna dela, individualne pogodbe o zaposlitvi s poslovodstvom, krajši delovni čas, avtorsko delo, podjemne pogodbe),
- podrobnejši pregled pravic in obveznosti delavcev iz dela,
- podrobnejši pregled pravic in obveznosti delodajalcev,
- primeri dobrih praks delavnopravne zakonodaje iz tujine.

b) Priporočila za priročnik na temo kolektivne pogodb, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije

Kolektivno dogovarjanje ali dvostranski socialni dialog je zelo učinkovito sredstvo za urejanje delovnih razmerij, pravic in obveznosti, ki iz teh razmerij izhajajo, ter delovnih pogojev.¹⁷⁰ Pomembni so tudi za določitev razmerij med socialnimi partnerji, za kreiranje plačne politike in minimalnih standardov, ki ne smejo zniževati pravic delavcev, določenih v zakonih.¹⁷¹ ***To z drugimi besedami pomeni, da se lahko za delavce s kolektivnimi pogodbami uredijo ugodnejša delovna razmerja kot izhaja iz zakonov.*** Ker je rezultat kolektivnega dogovarjanja podpis kolektivne pogodbe za posamezno dejavnost, se lahko s kolektivno pogodbo opredelijo tudi specifične področja, ki ga pokrivajo, če ni z zakonom določeno drugače.

¹⁷⁰ ZSSS, 2017.

¹⁷¹ GZS, 2018 (str. 5).

Sistem sklepanja kolektivnih pogodb je svoboden in prostovoljen, kar je tudi eno izmed temeljnih načel kolektivnega dogovarjanja.

Temeljni zakon, ki ureja področje sklepanja kolektivnih pogodb, je **Zakon o kolektivnih pogodbah**, ki ne predpisuje niti vsebine, niti ne nalaga obveznosti sklepanja kolektivnih pogodb. Zakon bolj ali manj opredeljuje, katere so lahko stranke v kolektivnem dogovarjanju oz. katere stranke lahko podpišejo kolektivno pogodbo. Prav tako predpisuje obvezno objavo sklenjenih pogodb. Objavijo se v uradnem listu Republike Slovenije ter na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.¹⁷²

Postopek sklepanja kolektivnih pogodb zajema opredelitev strank kolektivnih pogajanj, proces pogajanja, ter registracijo in objavo sklenjene kolektivne pogodbe v Uradnem listu. Na teh načelih sloni tudi, kateri ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb niti ne predpisuje obvezne sestavine. Vse to pomeni, da obstaja avtonomija pogodbenih strank, ki lahko svobodno urejajo medsebojna delovno pravna razmerja.

Iz analize izhaja, da populacijo predstavlja kar 41 % sindikalnih zaupnikov, ki svojo funkcijo opravljajo manj kot tri leta iz česar lahko sklepamo, da niso imeli veliko priložnosti za sodelovanje v kolektivnem dogovarjanju.

*»Učinkovito poslovno komuniciranje je eno najbolj pomembnih orodij za doseganje zastavljenih ciljev«.*¹⁷³

Kot smo tekom analize že večkrat izpostavili, so ključno orodje učinkovitega komuniciranja **kompetence posameznika**, ki so v prvi vrsti osebnostne (človekov značaj, pogledi na svet), strokovne (poznavanje vsebine, ki je predmet komuniciranja/pogajanja) in vedenjske (sposobnost pisnega in ustnega komuniciranja, obvladovanje jezika, sposobnost dojetja). Strokovne kompetence večinoma pridobimo z doseženo formalno izobrazbo, vseživljenjskim učenjem in skozi delo, ki ga opravljamo. Največji vpliv imamo na vedenjske kompetence, saj jih lahko izboljšamo s treningi, ki jih bodisi izvajamo sami ali s pomočjo strokovno usposobljenega trenerja. Pomembno vlogo v razvoju kompetenc posameznika imajo kadrovske službe v podjetju, ki lahko razvijejo model kompetenc za posamezno delovno mesto in na ravni celotne organizacije.

Priporočamo pripravo priročnika, ki bo na preprost in pregleden način pokrival področje kolektivnega dogovarjanja in učinkovitega komuniciranja:

- zgodovina kolektivnega dogovarjanja v Evropi in Sloveniji s poudarkom na ključnih mejnikih in dosežkih,
- pregled veljavnih kolektivnih pogodb v Sloveniji,
- primerjava primerov dobrih praks v Sloveniji z izbranimi evropskimi državami,
- pregled udeležencev v kolektivnem dogovarjanju,
- posebnosti dvostranskega dogovarjanja na ravni posamezne organizacije,
- načini reševanja sporov v kolektivnem dogovarjanju,
- sodna praksa kolektivnih sporov,
- kolektivna dogovarjanja v povezavi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju,

¹⁷² Evidenco kolektivnih pogodb najdemo na spletni strani: <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>.

- kolektivna dogovarjanja v povezavi z zagotavljanjem zdravja in varstva pri delu,
- kolektivna dogovarjanja v povezavi s pravicami delavcev do vseživljenjskega učenja,
- krepitev pogajalskih veščin,
- razvoj modela kompetenc zaposlenih in vloga sindikata pri njegovem razvoju,
- predstavitev ključnih mehkih veščin, pomembnih v pogajanjih.

7 ZAKLJUČEK

Analiza informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu je nastala v okviru **projekta Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log**, ki ga na podlagi dodatnega javnega razpisa za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.¹⁷⁴

Prijavitelj projekta je Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90), ki je k sodelovanju povabila Primorsko gospodarsko zbornico (PGZ) in Obalno sindikalno organizacijo - KS 90 (OSO – KS 90), z namenom, da bi v projekt vključili predstavnike treh večjih slovenskih regij. Projekt se je začel izvajati decembra 2020 in bo trajal do konca leta 2022.

Umestitev projekta v Operativni program EKP 2014-2020

Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020:

- 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«,
- 11.2 prednostne naložbe »Gradnja zmogljivosti za vse zainteresirane strani s področja izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih politik, tudi prek sektorskih in ozemeljskih paktov za spodbujanje reform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni«,
- 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

Prijavitelj se je na razpis prijavil, ker je pri izvajanju politik in pristopov, povezanih s trgom dela, zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja zasledil splošno pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev obalno-kraške in osrednjeslovenske regije ter pomanjkanje osnovnih struktur za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja.

V projekt Fleksibilen DI@LOG so vključeni zaposleni v delodajalskih in sindikalnih organizacijah obalno-kraške in osrednjeslovenske regije ter člani socialnih partnerjev. Namen projekta je, da se vsi, ki so vanj vključeni, usposobijo za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnim partnerji na ravni EU.

Projekt zasleduje **dva cilja**:

- ključni cilj je okrepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe (vseživljenjsko učenje).
- razvoj inovativnega modela, ki bo celostno naslavljal problematike trga dela in vseživljenjskega učenja.

¹⁷⁴ Razpis je objavljen na spletni strani: <https://www.gov.si/zbirke/javne-objave/dodatni-javni-razpis-za-sofinanciranje-projektov-socialnih-partnerjev/>.

Razvoj inovativnega modela bo temeljil na analizah stanja in dobrih praks v tujini. Na osnovi analiz se bodo pripravile aktivnosti krepitev kompetenc, ki jih bo prijavitelj v sodelovanju s projektnimi partnerji, izvajal preko usposabljanj.

Ključne aktivnosti projekta so:

- priprava analiz,
- razvoj inovativnega modela krepitev kompetenc sindikalnih zaupnikov,
- vzpostavitev e-učilnice,
- priprava e-gradiv,
- priprava publikacij in priročnikov,
- fizična in e-usposabljanja,
- izmenjava izkušenj preko izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz,
- oživitve Ekonomsko-socialnega sveta Obalno-kraške regije (ESSOKR),
- priprava komunikacijske strategije,
- obveščanje in informiranje javnosti in deležnikov preko spletnih strani projektnih partnerjev, kjer bodo objavljene vsebine, vezane na izvedbo projekta.

Glede na predmet obravnave in doseganja temeljnega cilja projekta, so aktivnosti razvrščene **v tri področja**:

- področje trga dela, predvsem atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napotenih delavcev,
- področje spodbujanja enakosti in upravljanja raznolikosti pri zaposlovanju in na delovnem mestu, predvsem ranljivih skupin starejših, mladih in nizko izobraženih,
- področje fleksibilnejših oblik dela, predvsem različnih vidikov dela na domu.

Projekt predvideva **več usposabljanj** za krepitev kompetenc in znanja na področju:

- delovnopravne zakonodaje,
- zakonodaje s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- kolektivnega dogovarjanja,
- predpisov s področja korporativnega upravljanja podjetij,
- upravljanja z raznolikostjo,
- zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu,
- digitalnih veščin,
- komunikacijskih in pogajalskih veščin in
- dela na domu.

Ključen poudarek projekta je na obravnavanju problematike **dela na domu**. Pravno je delo od doma urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in se je v času trajanja epidemije s covid-19 izkazalo kot učinkovito orodje zoper širitev bolezni. Je pa namen projekta raziskati kakšne so pozitivne in negativne posledice takšne oblike dela, tako za delavca kot tudi delodajalca in s kakšnimi izzivi se pri tem vsakodnevno soočajo.

Analiza zasleduje oba cilja opisanega projekta in smo jo vsebinsko razdelili v tri sklope:

- v prvem sklopu smo pripravili podrobnejši pregled stanja socialnega dialoga v Sloveniji, orisali smo problematike na področju kompetenc in informiranosti

- sindikalnih zaupnikov, raziskali potrebe sindikalnih zaupnikov in pripravili pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov, s poudarkom na področju dela od doma.
- drugi del analize je empirične narave, saj smo s pomočjo anketnega vprašalnika pridobili vpogled v stanje kompetenc sindikalnih zaupnikov na področju delovnopravne zakonodaje, digitalnih veščin ter dela na domu ter izvedli primerjavo z rezultati ankete iz l. 2018.
 - na osnovi teoretičnih in empiričnih dognanj smo pripravili priporočila za izvedbo usposabljanj, pripravo učnih pripomočkov in ostalih gradiv.

Iz analize stanja socialnega dialoga v Sloveniji izhaja, da na nanj pomembno vplivajo hitre spremembe na družbenem in ekonomskem področju, ki jim v veliki meri botruje digitalizacija medčloveških odnosov in poslovnih procesov. Tako so na trgu dela delodajalci, delavci in država postavljeni pred nove izzive. Zato je še posebej pomembno dogovarjanje, ker le na tak način lahko ustvarjamo temelje za skladen družbeni in ekonomski razvoj.

Analiza je v teoretičnem delu povzela tudi ključne probleme in potrebe sindikatov in njihovih predstavnikov, ki smo jih v empiričnem delu tudi potrdili. Z analizo smo torej potrdili pomen razvoja kompetenc socialnih partnerjev, **ki v socialnem dialogu lahko delujejo kot suveren in kompetenten partner le, če so ustrezno usposobljeni in če razpolagajo tudi z drugimi, težje merljivimi kompetencami, ki se kažejo v ustreznih komunikacijskih, vedenjskih in pogajalskih veščinah.** Ker se spreminjajo načini komunikacije, ki gredo vse bolj v smeri digitalne komunikacije, učenja in dela na daljavo, so potrebna usposabljanja na vseh omenjenih področjih.

Analiza vsebuje natančna in jasna priporočila za izvedbo usposabljanj, vključno z učnimi in drugimi gradivi in tako z ostalimi analizami, ko so že in še bodo izvedene v okviru projekta **Fleksibilen di@log**, začrta temelje razvoja celovitega modela za krepitev kompetenc socialnih partnerjev Obalno-kraške in Osrednjeslovenske regije.

8 LITERATURA IN VIRI

1KA (Verzija 21.02.16). (2021). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek <https://www.1ka.si> (16.3.2021).

ACS, 2020. Preverjanje in dokazovanje mehkih veščin. Dostopno prek: <https://enovicke.acs.si/preverjanje-in-dokazovanje-mehkih-vescin/> (26. 3. 2021).

Adecco, 2018. Če želite motivirati zaposlene, začnite s kompetencami. Dostopno prek: <https://www.adecco.si/nasveti/zaposlitvene-agencije-ce-zelite-motivirati-zaposlene-zacnite-s-kompetencami/> (7. 2. 2021).

B&B, 2018. Top 10 kompetenc za razvoj kariere. Dostopno prek: <https://bb.si/blog/top-10-kompetenc-prihodnosti> (5. 2. 2021).

Barić, Aleksandra. *Glas socialnega dialoga – preplet neokorporativnih aranžmajev s civilno družbo:diplomsko delo*. FDV, 2015. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska_dela_2/pdfs/mb22_baric-aleksandra.pdf (8. 2. 2021).

Bloch, Marjana. Podzavestna prepričanja in usoda. Svetloba, 2015. Dostopno prek: <https://www.svetloba.si/znanja/1572-podzavestna-prepricanja-in-usoda> (16. 3. 2021).

Božič, Kristina, 2015. Vseevropsko izkoriščanje delavcev. Ljubljana, 4. Julij 2015: Dnevnik. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042716136> (27. 1. 2021).

Breznik, Lidija. *Izzivi managementu*. Revija o izzivih in dosežkih sodobnega managementa, Letnik XI, številka 2, oktober 2019, ISSN 1855-5756. Dostopno prek: http://efnet.si/wp-content/uploads/Izzivi-managementu_Oktober-2019.pdf (24. 3. 2021).

Brst psihologija, 2020. Prepričanja o sebi in svetu. Dostopno prek: <https://www.brstpsihologija.si/prepricanja-o-sebi-in-svetu/> (5. 2. 2021).

Competo, 2021. Kompetence in kompetenčni model. Dostopno prek: <https://www.competo.si/za-podjetja/razvoj-kadrov/kompetence-in-kompetencni-model/> (7. 2. 2021).

Delo, 2012. Pripombe na izhodišča za socialni sporazum. Dostopno prek: <https://old.delo.si/gospodarstvo/makromonitor/pripombe-na-izhodisca-za-socialni-sporazum.html> (27. 1. 2021).

Delo, 2015. Delodajalci odstopajo od socialnega sporazuma. Dostopno prek: <https://old.delo.si/novice/politika/delodajalci-odstopajo-od-socialnega-sporazuma.html> (1. 2. 2021).

Delo, 2020. Dober kompromis ali slabše izhodišče za prihodnost?. Dostopno prek: <https://www.delo.si/novice/slovenija/dober-kompromis-ali-slabse-izhodisce-za-prihodnost/> (5. 2. 2021).

Dernovšek, Igor. Najprej socialni sporazum, potem nov plačni model. Delo, 2019. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042914167/slovenija/najprej-socialni-sporazum-potem-nov-placni-model> (5. 2. 2021).

Dernovšek, Igor. Sindikati zahtevajo spoštovanje socialnega dialoga. Delo, 2020. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042941424>. (1. 2. 2021).

Dnevnik, 2015. Socialni sporazum podpisan: "Danes smo dosegli enotnost, jutri pa je, kot rečemo, nov dan. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042705748/slovenija/socialni-sporazum-po-treh-mesecih-naporov-podpisan> (1. 2. 2021).

Dnevnik, 2020. Letos naj bi vendarle stekla pogajanja o novem socialnem sporazumu <https://www.dnevnik.si/tag/socialni%20sporazum> (1. 2. 2021).

Entrepreneur Europe, 2021. 10 Behaviors You Never See in Successful People. Dostopno prek: <https://www.entrepreneur.com/slideshow/299543#2>. (5. 2. 2021).

ESS, 1994. Ustanovni akt - dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/ustanovni-akt-ekonomsko-socialnega-sveta> (27. 1. 2021).

ESS, 2012. Izhodišča za socialni dialog. Dostopno prek: [http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/c7c1db093afdbbffc12578020059cc52/12c1a8be9ec9e75dc1257808007481d3/\\$FILE/izhodi%C5%A1%C4%8Da.pdf](http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/c7c1db093afdbbffc12578020059cc52/12c1a8be9ec9e75dc1257808007481d3/$FILE/izhodi%C5%A1%C4%8Da.pdf). (27. 1. 2021).

ESS, 2019. Pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/pravila-delovanja-ekonomsko-socialnega-sveta> (27. 1. 2021).

ESS, 2019. Protokol Vlade Republike Slovenije in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/protokol-vlade-RS-in-socialnih-partnerjev> (1. 2. 2021).

Evropska komisija, 2012. Podpora Evropskega socialnega sklada socialnim partnerjem v obdobju 2007–2013. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_sl.pdf (1. 2. 2021).

Evropska komisija, 2012a: Uspešnost razvoja zaposlenih v Evropski komisiji. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012SA0010&from=PL> (7. 2. 2021).

Evropska komisija, 2018. Discover the 8 key competences for the longlife learning. Dostopno prek: <https://www.slideshare.net/elxyz/the-8-key-competences> (8. 2. 2021).

Evropska komisija, 2021. Odnosi med delodajalci in delojemalci. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/topic/industrial-relations> (23. 2. 2021).

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic, 2020. Strasbourg: Evropsko sodišče za človekove pravice. Dostopno prek: https://www.echr.coe.int/documents/convention_slv.pdf (27. januar, 2021).

Evropski svet, 2020. Glavna sporočila s tristranskega socialnega vrha v torek, 23. junija 2020. Dostopno prek: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2020/06/23/main-messages-from-the-tripartite-social-summit-tuesday-23-june-2020/> (8. 2. 2021).

FinD-INFO, 2014. Opravljanje dela domu. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/120787> (19.3.2021).

Find-Info, 2020. Priprava izhodišč za socialni sporazum za obdobje 2021 do 2022. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/dnevni-izbor/268732> (1. 2. 2021).

Fister, Maja. Kaj so mehke veščine in zakaj jih nikoli ne smete podcenjevati. Metropolitan, 2020. Dostopno prek: <https://www.metropolitan.si/kariera/kaj-so-mehke-vescine-in-zakaj-jih-nikoli-ne-smete-podcenjevati/> (25. 3. 2021).

Gačanovič, Alenka & Kontarščak, K. Anton. Delo na domu in e-delo. Bistra hiša, 2006. Dostopno prek: <http://www.bistrahisa.si/projekti/delo-na-daljavo/studije-analize/pravni-vidiki-dela-na-domu.pdf> (24. 3. 2021).

Gider, Franc. Vodstvene kompetence so ključ za razvoj podjetja. Bizinaizi, 2012. Dostopno prek: <https://www.bizinaizi.si/vodstvene-kompetence/> (7. 2. 2021).

GOV.SI, 2020. Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu. Dostopno prek: <https://www.gov.si/novice/2020-06-22-opravljanje-dela-na-domu-z-vidika-delovnega-prava-in-varnosti-in-zdravja-pri-delu/> (19.3.2021).

GZS, 2020. Delo na domu – odgovori na vprašanja. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/koronavirus/vsebina/Delo-na-domu> (19.3.2021)

GZS. Delodajalska praksa 2020. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/DELODAJALSKA%20PRAKSA%202020.pdf> (19.3.2021)

Handanović, Aida. *Zadrževanje ključnih kadrov v podjetju X*: diplomsko delo. FDV, 2010. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska-dela-1/pdfs/mb11-handanovic-aida.pdf> (14. 5. 2021).

HRM, 2021. Razvoj sistema kompetenc. Dostopno prek: <https://www.hrm-storitve.si/sistemi-vodenja/razvoj-sistema-kompetenc/> (5. 2. 2021).

ILO, 1983. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=MOD-19830523/01M>. (1. 2. 2021).

Informacijska služba GD za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, 2016. Socialni partnerji kot upravičenci - Podpora Evropskega socialnega sklada socialnim partnerjem v obdobju 2007–2013. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment-social/esf/docs/tp_socpart02_sl.pdf (27. 1. 2021).

Jadek & Pensa, 2020. Neobdavčeno nadomestilo delavcu za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. Dostopno prek: <http://jadek-pensa.si/neobdavceno-nadomestilo-delavcu-za-uporabo-lastnih-sredstev-pri-delu-na-domu/> (19.3.2021).

Jesih, Dejan. Kako izboljšati pogajalske spretnosti? Poslovno-izobraževalni center JD, 2019. Dostopno prek: <http://www.teamup-dogodki.si/novice/kako-izboljsati-pogajalske-spretnosti/> (5. 2. 2021).

Kadring, 2020. Kaj je model kompetenc? Dostopno prek: <https://www.kadring.si/hrm/model-kompetenc/> (7. 2. 2021).

Kompetenca, 2020. Kompetenčni model – kaj to sploh je in zakaj je uporaben? Dostopno prek: https://kompetenca.si/nase_novice/83/kompetencni_model_kaj_to_sploh_je_in_zakaj_je_uporaben (7.2.2021).

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, 2007. Socialni dialog. Dostopno prek: <http://svoz.si/upload/files/BrosuraSocialniDialog.pdf> (27. 1. 2021).

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ženeva: MOD, 1983. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=MOD-19830523/01M> (19. 3. 2021).

Kovščca, A. (2018). *Starejši kot sedanjost in prihodnost družbe. Zbornik povzetkov referatov in razprav, št. 3/2018*. Ljubljana, 27. september 2018. Dostopno prek: [https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DOGODKI - razni/2018 - Starejsi/STAREJSI kot sedanjost in prihodnost druzbe.pdf](https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DOGODKI_-_razni/2018_-_Starejsi/STAREJSI_kot_sedanjost_in_prihodnost_druzbe.pdf) (1. februar 2021).

Kranjc, Mateja. Protokol uvajanja novo zaposlenih v podjetju Studio Moderna d.o.o.. Fakulteta za organizacijske vede. Maribor, 2016. Dostopno prek: <https://docplayer.si/167291016-Protokol-uvajanja-novo-zaposlenih-v-podjetju-studio-moderna-d-o-o.html> (8. 2. 2021).

Krapf, Joël (2018b). A framework for organizatinal Agility. Dostopno prek: <https://joel-krapf.com/2018/08/07/a-framework-for-organizational-agility/> (8. 2. 2021).

Krapf, Joël. How agile competence management succeeds in digital transformation – and why it's no longer really about competences. Dostopno prek: <https://joel-krapf.com/2018/09/02/how-agile-competence-management-succeeds-in-digital-transformation-and-why-its-no-longer-really-about-competences/> (8. 2. 2021).

Kresal Š., Katarina. Vloga sindikata in sindikalnih zaupnikov pri ohranjanju in razvijanju zaposlitvenih možnosti zaposlenih : študija v okviru projekta KSJS Priložnost za nov začetek. Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije, 2014. Dostopno prek: http://www.konfederacija-sjs.si/publikacije_pnz/media/E_KSJS_Brosura_2014.pdf (24. 2. 2021).

Kresal Š., Katarina. Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje. GZS, 2018. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf (8. 2. 2021).

Kuzmič, Jasmina. Model kompetenc kot osnova za zagotavljanje kompetentnega prodajnega osebja na primeru podjetja KWB. Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor, 2015. Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/67561554.pdf> (7. 2. 2021).

Majcen, Milena. Izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev. GV založba, 2009. Dostopno prek: <https://plus.um.si/cobiss.net/opac7/bib/mnzrs/243086080> (8. 2. 2021).

Marčič, Renata idr. Povezanost samopodobe in samospoštovanja z agresivnostjo. Psihološka obzorja, 2009. Dostopno prek: http://psiholoska-obzorja.si/arhiv_clanki/2009_4/marcic_kobal-grum.pdf (5. 2. 2021).

Mastnik J., Claudia: Vodstvene kompetence za učinkovito vodenje zavoda v času krize. FDV, 2011. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_jerina-mestnik-claudia.pdf (7. 2. 2021).

MDDSZ, 2018. Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. Dostopno prek: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD-/Resolucija-o-nacionalnem-programu-VZD.pdf>

MDDSZ, 2019. Akcijski načrt za izvajanje resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018-2027 v prvem triletnem obdobju. Dostopno prek: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD-/Akcijski-nacrt.pdf> (26. 3. 2021).

MDDSZ. Informacija o pripravi izhodišč za socialni sporazum za obdobje 2021–2022. Vlada RS, 2020. Dostopno prek: <https://www.google.si/search?q=Informacija%20o%20pripravi%20izhodi%C5%A1%C4%8D%20za%20socialni%20sporazum%20za%20obdobje%202021%E2%80%932022> (1. 2. 2021).

MDDSZ, 2021. Za varnost in zdravje delavcev je odgovoren delodajalec. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/varen-zacetek/delodajalci/dolznosti-in-odgovornosti> (26. 3. 2021).

MIZŠ. Razvoj in opredelitve pojma kompetence. Skupnost SIO, 2012. Dostopno prek: https://skupnost.sio.si/pluginfile.php/432419/mod_resource/content/0/Gradivo/Razvoj_i_n_opredelitve_pojma_kompetenca.pdf (1. 2. 2021).

MJU, 2019: Priročnik za uporabo kompetenčnega modela ter presojanje in razvoj kompetenc. Dostopno prek: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/SUKV/VKM/Prirocnik-za-uporabo-kompetencnega-modela-ter-presojanje-in-razvoj-kompetenc-za-vodje.pdf> (7.2.2021).

Mladi podjetnik, 2016. Različne oblike dela. Dostopno prek: <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/odgovor-strokovnjaka-razlicne-oblike-dela> (27.1. 2021).

Mozaik kakovosti, 2021. Metoda analize SWOT. Dostopno prek: <https://mozaik.acs.si/kazalnik/metoda-analize-swot> (14. 5. 2021).

MMC, 2020. Ponoven zaplet na seji socialnih partnerjev. Dostopno prek: <https://www.rtvsllo.si/slovenija/ponoven-zaplet-na-seji-socialnih-partnerjev/541191> (1. 2. 2021).

Mücke, A. & Hitz, V. Kompetenzmodelle als Kern eines integrierten Kompetenzmanagements. In A. Mücke & V. Hitz (Hrsg.), Kompetenzmodell in Schweizer Unternehmen. Status quo, Praxisbeispiele, Lessons learned, Alternativen (HRM-Dossier, Bd. 80, S. 6–19). Zürich: SPEKTRAmidia, 2018.

Natlačen idr. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje. GZS, 2019. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/SNOPI%C4%8C%203.pdf> (26. 3. 2021).

Okhuysen, Nathaniel. Kako se pripraviti na pogajanja. StoryBoardthat, 2020. Dostopno prek: <https://www.storyboardthat.com/sl/articles/b/pogajanja-na%C4%8Drtovanje-vodnik>. (5. 2. 2021).

Penko N., Metka idr. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje . GZS, 2019. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja SN2 v1.pdf> (5. 2. 2021).

Pergam, 2017. Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog. Dostopno prek: <http://sindikrat-pergam.si/boljsa-usposobljenost/> (23. 2. 2021).

Pergam, 2017. Izjava za javnost: Pobuda za sklenitev nove SKP za gospodarske dejavnosti. Dostopno prek: <http://sindikrat-pergam.si/2017/09/28/izjava-za-javnost-pobuda-za-sklenitev-nove-skp-za-gospodarske-dejavnosti/> (6. 2. 2021).

Peternel, Peter. Zaposlovanje za določen čas. Fakulteta za organizacijske vede, Kranj: 2009. Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/67531037.pdf> (26. 2. 2021).

Počivalšek, K., Jakob. *Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga*. . Ekonomska demokracija, 2017. Dostopno prek: <https://strokovniclanki.delavska-participacija.com/priloge/2706-1.pdf>. (5. 2. 2021).

Preduzetnica, 2021. Swot analiza: šta je to i kako se primjenjuje? Dostopno prek: (<http://preduzetnica.me/edukacije/swot-analiza-sta-je-to-i-kako-se-primjenjuje/>) 5. 2. 2021.

Politikis, 2012. Vlada potrdila izhodišča za nov socialni sporazum 2012 – 2016. Dostopno prek: <http://www.politikis.si/2012/04/vlada-potrdila-izhodisca-za-nov-socialni-sporazum-2012-2016/> (27. 1. 2021).

Politikis, 2020. Do torka pripombe socialnih partnerjev na predlog za demografski sklad. Dostopno prek: <http://www.politikis.si/2020/11/do-torka-pripombe-socialnih-partnerjev-na-predlog-za-demografski-sklad/> (1. 2. 2021).

Pristar, 2020. 7 Korakov za pravilno urejeno delo na domu. Dostopno prek: <https://www.pristar.si/o-nas/novice/1034-7-korakov-za-pravilno-urejeno-delo-od-doma> (26. 3. 2021).

Računovodstvo.net, 2020. Kaj ureja Zakon o delovnih razmerjih in za koga se uporablja? Dostopno prek: <https://www.racunovodstvo.net/pojasnila/10358/kaj-ureja-zakon-o-delovnih-razmerjih-in-za-koga-se-uporablja> (26. 3. 2021).

Raspor, Andrej. Od organizacije do kompetenc. Fakulteta za napredne družbene študije, 2019. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/profile/Andrej_Raspor2/publication/338655942_Od_organizacije_do_kompetenc/links/5e21c035458515ba208fa082/Od-organizacije-do-kompetenc.pdf (7. 2. 2021).

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027 (Uradni list RS, št. 23/18). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=STRA75> (26. 3. 2021).

RGZC, 2018. Krepitev kompetenc socialnih partnerjev s poudarkom na delovnopravni zakonodaji in varstvu pri delu. Dostopno prek: <https://rgzc.gzs.si/vsebina/RGZC-pri-projektih/Krepitev-kompetenc-socialnih-partnerjev-s-poudarkom-na-delovnopravni-zakonodaji-in-varnosti-pri-delu> (9. 2. 2021).

Rigač, Maja & Čermelj, Ana. Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev – KRUSPOP (SOPS – OZS). SOPS, 2018. Dostopno prek: <https://sops.si/krepitev-usposobljenosti-socialnih-partnerjev-kruspop-sops-ozs/> (23. 2. 2021).

Rozman V., Barbara. Nabor ključnih kompetenc za opravljanje poklicev kot pripomoček za potrebe povezovanja trga dela in izobraževanja. Ekonomska fakulteta, 2011. (<http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/velkov4279.pdf>) (7. 2. 2021).

Salis-Madinier, Francka (2017). *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Vloga in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve*. Bruselj: Evropski ekonomsko-socialni svet. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017AE1866&from=SL> (27. 1. 2021).

Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 /2015/. (Uradni list RS, št. 29/15). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG4121> (1. 2. 2021).

Society for Human Resource Management, 2019. The skills gap in 2019. Dostopno prek: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/skills-gap-2019.aspx> (7. 2. 2021).

Solidarnost, 2017. Poročilo analize stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini. Dostopno prek <https://rgzc.gzs.si/Portals/rgzc-gzs/Analiza%20socialni%20dialog.pdf> (27. 1. 2018).

Spins, 2019. Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev (Usposabljanje promotorjev socialnega dialoga). Dostopno prek: http://www.spins.si/aktivnosti_projekti/1/usposabljanje_promotorjev_socialnega_dialoga?gall=usposabljanje_promotorjev_socialnega_dialoga (23. 2. 2021).

SPIRIT, 2018: Spremembe programa dela 2018 in načrta financiranja 2019. Dostopno preko: https://www.spiritslovenia.si/resources/files/2018/PDFN_2018-19_2018_12_4_2018.pdf (27. 1. 2021).

STA, 2012. Vlada potrdila izhodišča za socialni sporazum. Dostopno prek: <https://krog.sta.si/1726822/vlada-potrdila-izhodisca-za-socialni-sporazum> (27. 1. 2021).

Svet EU, 2020. Glavna sporočila s tristranskega socialnega vrha v torek, 23. junija 2020. Dostopno prek: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2020/06/23/main-messages-from-the-tripartite-social-summit-tuesday-23-june-2020/> (1. 2. 2021).

Svet24, 2020. Janez Janša ponudil roko, a dobil nastavljeno ogledalo. Dostopno prek: <https://novice.svet24.si/clanek/novice/slovenija/5ed29375c3c6d/janez-jansa-ponudil-roko-a-dobil-nastavljeno-ogledalo>. (1. 2. 2021).

SVIZ, 2021. Sindikati s pismom v Bruselj zaradi stanja socialnega (ne)dialoga. Dostopno prek: <https://www.sviz.si/sindikati-s-pismom-v-bruselj-zaradi-stanja-socialnega-nedialoga/> (1. 2. 2021).

SVOZ, 2011. Socialni partner za socialni dialog. Dostopno prek: <http://svoz.si/upload/files/BrosuraSocialniDialog.pdf> (27. 1. 2021).

STA, 2020. Strm porast dela od doma: inšpektorat beleži le še delodajalce. Dostopno prek: <https://www.24ur.com/novice/slovenija/strm-porast-dela-od-doma-inspektorat-belezi-le-se-delodajalce.html> (14. 5. 2021).

Škrk, Mirjam, 2020. Ustavnosodna presoja mednarodnih pogodb. Pariz: OpenEdition journals. Dostopno prek: <https://journals.openedition.org/revus/1841> (28. 1. 2021).

Tavčar, Rudi. Konstruktivno vodenje pogajanj: kolektivna pogajanja. GZS, 2014. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf (8. 2. 2021).

Toš Zajšek. ABC zakonodaja za sindikaliste. ZSSS, 2014. Dostopno prek: http://sindeks.si/wp-content/uploads/2016/07/ucbenik_abc_zakonodaja_za_sindikaliste.pdf (26. 3. 2021).

Turk J.,Boštjan. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na domu. FinD-INFO, 2020. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/269797> (26. 3. 2021).

Unice, 2006. Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_sl.pdf. (9. 2. 2021).

Unistar pro, 2020. Digitalizacija prinaša konkurenčnost. Dostopno prek: https://www.unistarpro.si/default.asp?mid=sl&pid=novice_podrobno&katid=42&novicaid=2789# (27. 1. 2021).

Ustava RS, Uradni list RS, št. 47/2013 z dne 31. 5. 2013: URS-NPB9. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/ustava/urs> (27. 1. 2021).

Valamis, 2019. Competency model. Dostopno prek: <https://www.valamis.com/hub/competency-model#what-is-competency-model> (7. 2. 2021).

Varuh človekovih pravic, 2018. Starejši kot sedanjost in prihodnost družbe. Zbornik referatov in razprav, št. 3/2018. Dostopno prek: [https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DOGODKI - razni/2018 - Starejsi/STAREJSI kot sedanjost in prihodnost druzbe.pdf](https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/DOGODKI_-_razni/2018_-_Starejsi/STAREJSI_kot_sedanjost_in_prihodnost_druzbe.pdf) (1. 2. 2021).

Velikanje, Tina. *Analiza kompetenčne vrzeli v podjetju*: zaključna projektna naloga. Fakulteta za management Koper, 2019. Dostopno prek: [http://www.ediplome.fm-kp.si/Velikanje Tina 20191206.pdf](http://www.ediplome.fm-kp.si/Velikanje_Tina_20191206.pdf) (6. 3. 2021).

Visitkras, 2015. Povzetek regionalnega razvojnega programa za južno primorsko regijo 2014-2020. Dostopno prek: [https://www.visitkras.info/upload/content/1599/povzetek rrp koncni.pdf](https://www.visitkras.info/upload/content/1599/povzetek_rrp_koncni.pdf) (

Vlada RS, 2019. Protokol Vlade RS in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/protokol-vlade-RS-in-socialnih-partnerjev> (27. 1. 2021).

Vlada RS, 2020. Civilna družba. Dostopno prek: <https://www.gov.si/podrocja/drzava-in-druzba/civilna-druzba/> (27. 1. 2021).

Vlada RS, 2020. Informacija o pripravi izhodišč za socialni sporazum za obdobje 2021–2022. Dostopno prek: [http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/cb67009820126598c12585b90028a241/\\$FILE/Informacija socialni sporazum P.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT20/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/cb67009820126598c12585b90028a241/$FILE/Informacija_socialni_sporazum_P.pdf) (1. 2. 2021).

Vodik, 2020. Pet nasvetov za učinkovito poslovno komuniciranje. Dostopno prek: <https://www.vodik-marketing.si/komunikacija/poslovno-komuniciranje/> (26. 3. 2021).

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). (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 in 203/20 – ZIUPOPVE). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (27.1. 2021).

Zakon o evropskih svetih delavcev /ZESD-1/(2011). (Uradni list RS, št. 49/11). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6161> (27. 1. 2021).

Zakon o javnih uslužbencih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 35/05). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4464> (26. 3. 2021).

Zakon o reprezentativnosti sindikatov /ZRSin/ (1993). (Uradni list RS, št. 13/93 (23. 3. 1993). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO262> (27. 1. 2021).

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10 in 35/11) (ZSPJS). Dostopno prek: <https://www.us-rs.si/odlocitev/?id=110690> (24. 3. 2021).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju /2013/. (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282> (27. 1. 2021).

Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (ZMinP-B) /2018/. (Ur. L. RS št. 83/2018). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-4067/zakon-o-spremembah-zakona-o-minimalni-placi-zminp-b> (1. 2. 2021).

Zakon o stavki /ZStk/ (1991). Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1844> (27. 1. 2021).

ZDIS, 2009. Inovativni ukrepi za ohranjanje zaposlitve invalidov v gospodarski krizi: zbornik Mednarodne konference ZDIS in FIMITIC. Dostopno prek: <https://www.zdis.si/files/zbornik.pdf> (27. 1. 2021).

ZDOPS, 2017. Projekt DialogPlus. Dostopno prek: <https://www.zdops.si/dialogplus/> (9. 2. 2021).

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije. Socialni dialog, 2015. Dostopno prek: <https://www.zdops.si/podrocja-delovanja/socialni-dialog/> (27. 1. 2021).

Združenje nadzornikov Slovenije, 2020. Sodelovanje delavcev pri upravljanju. Dostopno prek: <https://www.zdruzenje-ns.si/stroka/sodelovanje-delavcev-pri-upravljanju/> 24. 3. 2021).

ZSSS, 2016. Osnove sindikalnega delovanja v ZSSS. Dostopno prek: <http://sindeks.si/wp-content/uploads/2016/07/sindikalno-delovanje-vkljucen-sindikalni-zaupnik.pdf> (26. 2. 2021).

ZSSS, 2020. Vloga in pomen sindikata na splošno. Dostopno prek: <https://sindikat-zssss.si/vloga-in-pomen-sindikata-na-splosno/> (27. 1. 2021).

ZSSS, 2021. Promocija zdravja na delovnem mestu. Dostopno prek: <https://zssszaupnikvzd.si/promocija-zdravja/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/> (26. 3. 2021).

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost) in Regionalna gospodarska zbornica Celje (RGZC), 2018. Analiza stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in tujini ter pregled dobrih praks doma in v tujini. Dostopno prek: <https://rgzc.gzs.si/Portals/rgzc-gzs/Analiza%20socialni%20dialog.pdf> (2. 2. 2021).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2017. Promocija zdravja na delovnem mestu. Dostopno prek: <https://zssszaupnikvzd.si/promocija-zdravja/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/> (26. 3. 2021).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2021. Dostopno prek: <https://www.zsss.si/> (16.3.2021).

ZZZS: Priročnik za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. 2010. Dostopno prek: [https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/brosura socialni dialog vsebina v4-koncno.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/brosura_socialni_dialog_vsebina_v4-koncno.pdf) (27. 1. 2021).

Žezlina, Janez. Razvoj talentov v svetu projektnega vodenja. ECG, 2016. Dostopno prek: <https://ecg.si/clanki/razvoj-talentov-v-svetu-projektnega-vodenja-2/> (7. 2. 2021).

9 PRILOGE

9.1 Razno

Priloga 1: Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (vzorec)

Vzorec: Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Na podlagi 11., 17., 31. in 68. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) in v skladu z drugimi predpisi (*navesti druge predpise*), kolektivnimi pogodbami _____ (*navesti kolektivne pogodbe, ki veljajo za delodajalca in delavca*) ter splošnimi akti delodajalca _____ (*navesti splošne akte delodajalca*)

sklepata:

1. Delavec _____ (*ime in priimek*), rojen _____, s prebivališčem _____, davčna številka _____, EMŠO _____ (v nadaljnjem besedilu: delavec)

in

2. Delodajalec _____ (*naziv/sedež*), davčna številka _____, ki ga zastopa _____ (v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

1. člen

(uvodna določba)

Pogodbeni stranki sta soglasni, da bo delavec opravljal delo na svojem domu na naslovu _____.

Pogodbeni stranki sta soglasni, da bo delavec opravljal delo na svojem domu na naslovu _____.

Delavec je lahko v primerih, določenih s _____ (*navesti kolektivno pogodbo dejavnosti*), s pisno odredbo delodajalca začasno napoten na opravljanje dela na sedež delodajalca oziroma v kraj/kraje v katerih opravlja delodajalec svojo dejavnost.

ALI

Pogodbeni stranki sta soglasni, da bo delavec opravljal delo v prostorih na naslovu _____.

Prostori v katerih bo delavec opravljal delo ustrezajo predpisom o varnosti pri delu, kar je izkazano z dovoljenjem inšpektorja, pristojnega za delo, št. _____, z dne _____.

Delavec je lahko v primerih, določenih s _____ (navesti kolektivno pogodbo dejavnosti), s pisno odredbo delodajalca začasno napoten na opravljanje dela na sedež delodajalca oziroma v kraj/kraje v katerih opravlja delodajalec svojo dejavnost.

Opomba: Delavec lahko opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, morajo pa ustrezati predpisom o varnosti pri delu.

2. člen **(oblika pogodbe)**

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (pod pogojem, da bo delavec uspešno opravil _____ mesečno poskusno delo) s polnim delovnim časom.

Opomba: Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se lahko sklene tudi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, za določen čas s polnim delovnim časom, za določen čas s krajšim delovnim časom ali za dopolnilno delo.

3. člen **(nastop dela)**

Delavec bo nastopil delo dne _____

4. člen **(delovno mesto oziroma vrsta dela)**

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za opravljanje dela na delovnem mestu _____ (navesti naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in v skladu z zahtevami in navodili delodajalca – 22., 34. člen ZDR-1).

Opomba: S to pogodbo se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca

5. člen **(pravice, obveznosti in pogoji)**

V tem členu določiti pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od narave dela na domu.

6. člen **(obveznosti delodajalca)**

V tem členu urediti pravico delavca do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu (vrsta sredstev in količina, drugi stroški v zvezi z delom – elektrika, telefon, ogrevanje...)...

Priloga 2: Vzorec izjave o varnosti

Priloga 3: Odgovor Evropske komisije na pismo slovenskih sindikatov z dne 18. 1. 2021

Priloga 4: Primer KOC razvoja kompetenc

9.2 Vprašalnik

Vprašalnik Informiranost in usposobljenost sindikalnih predstavnikov za delo na domu

Pred vami je anketa, ki smo jo pripravili z namenom priprave analize na področju stanja informiranosti in kompetenc sindikalnih zaupnikov za delo na domu. Anketa je sestavljena iz več sklopov, v katerih so vprašanja iz področja delovnopravne zakonodaje, digitalnih veščin, dela na domu, zagotavljanja varnih pogojev dela na domu in problematike dela na domu.

Rezultati, ki jih bomo pridobili s pomočjo rešenih anket, bodo služili kot osnova za pripravo vsebin usposabljanj in izobraževanj, ki bodo služila za izboljšanje usposobljenosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe in bodo potekala v okviru aktivnosti projekta Fleksibilen di@log.

Anketa je anonimna, rezultati ankete pa se bodo uporabili za izključno raziskovalne namene.

Reševanje ankete vam bo vzelo maksimalno 15 minut vašega časa.

Za pričetek reševanja ankete kliknite na gumb "Naslednja stran".

Vnaprej se vam zahvaljujemo za vaš čas in trud, vložen v reševanje ankete!

Projekt Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si). Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2 prednostne naložbe »Gradnja zmogljivosti za vse zainteresirane strani s področja izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih politik, tudi prek sektorskih in ozemeljskih paktov za spodbujanje reform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

OSNOVNI PODATKI

Q1 - Spol

- ☐ M
☐ Ž

Q2 - Starost

- ☐ Mlajši od 29 let
☐ 30-34 let
☐ 35-39 let
☐ 40-45 let
☐ 46-65 let
☐ 65+

Q3 - Panoga, v kateri delujete

- ☐ Trgovina

- ☐ Kmetijstvo in živilska industrija
- ☐ Gozdarstvo
- ☐ Železniški promet
- ☐ Elektroindustrija
- ☐ Gostinstvo in turizem
- ☐ Bančništvo
- ☐ Zavarovalništvo
- ☐ Vzgoja in izobraževanje
- ☐ Zdravstvo in socialno varstvo
- ☐ Negospodarske dejavnosti
- ☐ Gradbene dejavnosti
- ☐ Obrt in podjetništvo
- ☐ Drugo:

Q4 - Podjetje, v katerem delujete

Q5 - Kako dolgo že opravljate delo sindikalnega zaupnika?

- ☐ Do 3 leta
- ☐ 3-5 let
- ☐ 6-10 let
- ☐ Več kot 10 let

POZNAVANJE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE

Q6 - Ali redno spremljate novosti na področju delovne zakonodaje?

- ☐ DA
- ☐ NE

Q7 - Ali imate na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu?

- ☐ DA
- ☐ NE

Q8 - Ali imate na področju delovne zakonodaje potrebo po dodatnih usposabljanjih/izobraževanjih?

- ☐ DA
- ☐ NE

Q9 - Če ugotovim, da imam o določeni vsebini pomanjkljivo znanje, se

Možnih je več odgovorov

- ☐ Poučim na internetu
- ☐ Obrnem na strokovnjaka
- ☐ Poučim v pisnih virih (fizičnih)
- ☐ Udeležim izobraževanja / usposabljanja
- ☐ Poučim se v pisnih virih (digitalnih)
- ☐ Drugo:

Q10 - Ocenite vaše poznavanje pravic in obveznosti iz spodaj navedenih zakonov.

(1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

1

2

3

4

5

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	☐	☐	☐	☐	☐
Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)	☐	☐	☐	☐	☐
Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)	☐	☐	☐	☐	☐
Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP)	☐	☐	☐	☐	☐
Zakon o urejanju trga dela (ZUTR)	☐	☐	☐	☐	☐

Q11 - Ste vedeli, da se kolektivna pogodba lahko v določenih primerih uporablja tudi po prenehanju veljavnosti? (ZKoLP)

- ☐ DA
☐ NE

Q12 - Ali ste seznanjeni z Eurofondovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na ravni EU, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav?

- ☐ DA
☐ NE

DIGITALNE VEŠČINE

Q13 - Ali svoje delo večinoma opravljate na računalniku?

- ☐ DA
☐ NE

Q14 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe računalnika?

(1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe računalnika je	☐	☐	☐	☐	☐

Q15 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo?

(1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo je	☐	☐	☐	☐	☐

Q16 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe spletnega gradiva (npr. e-knjige, spletni tečaji, e-učilnice itd.), za izobraževanje?

(1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje je	☐	☐	☐	☐	☐

Q17 - S kakšnimi izzivi se najpogosteje srečujete pri delu na računalniku?

Q18 - Katera orodja za oddaljeno komunikacijo uporabljate?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Slack
- ☐ Basecamp
- ☐ Zoom
- ☐ Google Meet
- ☐ Skype
- ☐ Asana
- ☐ BigBlueButton
- ☐ GoToMeeting
- ☐ Adobe Connect
- ☐ Drugo:

Q19 - Katera orodja za izmenjavo podatkov uporabljate?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Onedrive
- ☐ Dropbox
- ☐ WeTransfer
- ☐ Google Drive
- ☐ Interni server
- ☐ Drugo:

Q20 - Na katerih področjih pri delu z računalnikom menite, da bi potrebovali dodatna usposabljanja in/ali izobraževanja?

Q21 - Naštejte digitalna orodja, ki bi se jih želeli naučiti uporabljati in jih potrebujete za delo na domu.

DELO NA DOMU

Q22 - Ali veste katera zakonodaja ureja delo na domu?

- ☐ DA
☐ NE

Q23 - Ali poznate razlike med delom na domu in delom na daljavo?

- ☐ DA
☐ NE

Q24 - Ali imate potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu?

- ☐ DA
☐ NE

Q25 - Ali imate potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko dela na domu? (npr. brošure, priročniki)

- ☐ DA
☐ NE

Q26 - Ste vedeli, da so na ravni EU socialni partnerji junija 2020 podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih?

- ☐ DA
☐ NE

Označite, ali je trditev pravilna/napačna:

Q27 - Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu pred začetkom dela na domu obvestiti Inšpektorat RS za delo, saj opustitev te obveznosti pomeni prekršek, za katerega je zagrožena globa

- ☐ DA
☐ NE

Q28 - V primeru dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1, v pogodbi o zaposlitvi, delavec in delodajalec uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek drugače, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

- ☐ DA
☐ NE

Q29 - Izplačilo nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu ni obveznost delodajalca.

- ☐ DA
☐ NE

Q30 - Delavcu se lahko povrne stroške, ki nastanejo v zvezi z opravljanjem dela na domu, kot so stroški za električno energijo, vodo, vzdrževanje strojev in opreme, telefona in interneta. Višina nadomestila se določi s pogodbo o zaposlitvi in mora temeljiti na realni kalkulaciji.

- ☐ DA
☐ NE

Q31 - Delavec lahko zavrne delo na domu za katero meni, da bi lahko ogrozilo njegovo zdravje ali predstavlja možnost za nastanek poškodb pri delu.

- ☐ DA
☐ NE

Q32 - Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu se ne všteva v davčno osnovo pod pogojem, da (Zdoh-2):

Možnih je več odgovorov

- ☐ je podlaga za plačilo nadomestila določena s posebnimi predpisi ali v kolektivni pogodbi oziroma notranjem aktu delodajalca
- ☐ gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela

☐ je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – do višine 5% mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji

Q33 - 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.

☐ DA

☐ NE

Q34 - Delavec mora imeti pri delu na domu omogočeno varno povezavo v omrežje, da lahko ustrezno varuje poslovne skrivnosti in občutljive podatke.

☐ DA

☐ NE

ZAGOTAVLJANJE VARNIH POGOJEV DELA NA DOMU

Q35 - Kako ocenjujete vaše trenutno poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu?

(1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5- zelo dobro)

	1	2	3	4	5
Moje trenutno poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu je	☐	☐	☐	☐	☐

Q36 - Kdo ima po vašem mnenju ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu?

☐ Delodajalec

☐ Delavec, ki mora vse ukrepe dosledno upoštevati in izvajati

☐ Strokovni delavci za varnost pri delu in izbrani izvajalci medicine dela

☐ Vsi zgoraj naštet

Q37 - Ste vedeli, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo?

☐ DA

☐ NE

Q38 - Naštejte nekaj usmeritev za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, skladno s smernicami zdravja pri delu

PROBLEMATIKA DELA NA DOMU

Q39 - Katere so po vašem mnenju ključne težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Težave s fizičnim zdravjem delavcev
- ☐ Zabrisana meja med delovnim in prostim časom
- ☐ Težave pri nadzoru poteka dela
- ☐ Stres, izgorelost in tesnoba delavcev
- ☐ Težje dajanje navodil delavcem
- ☐ Pomanjkanje upoštevanja reda
- ☐ Oteženo reševanje tehničnih težav
- ☐ Premalo timskega sodelovanja
- ☐ Otežena komunikacija
- ☐ Povečano neupoštevanje dogovorov
- ☐ Zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT, delavec za delo porabi več časa kot običajno
- ☐ Ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti
- ☐ Drugo:

Q40 - Kakšni so vaši predlogi za reševanje ključnih težav, naštetih v prejšnjem vprašanju, ki nastanejo kot posledica dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu
- ☐ Pogosti video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci
- ☐ Vzpostavitev večjega nadzora nad delavci
- ☐ Nudenje izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc
- ☐ Omejitev dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi vmesnimi odmori
- ☐ Nudenje pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja
- ☐ Drugo:

Q41 - Kako bi vi preverjali ustreznost delovnih pogojev z vidika varnosti in zdravja pri delu?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Z rednimi obhodi na domu delavca
- ☐ S fotografijami
- ☐ Z vprašalniki
- ☐ Z rednimi sestanki
- ☐ Drugo:

Q42 - Kaj je po vašem mnenju ključnega pomena za uspešno delo na domu?

Q43 - Ali ste seznanjeni z dobrimi praksami iz področja dela na domu?

- ☐ DA
- ☐ NE

VAŠE MNENJE, PREDLOGI

Q44 - Kaj menite, da bi pripomoglo k izboljšanju vaše informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Boljše poznavanje področja delovnega prava in Zakona o varstvu in zdravju pri delu
- ☐ Boljše računalniško znanje za delo na domu
- ☐ Boljše komunikacijske veščine
- ☐ Izobraževanja na temo dela na domu
- ☐ Drugo: