



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



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



OBALNA
SINDIKALNA
ORGANIZACIJA
ORGANIZZAZIONE
SINDACALE
COSTIERA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

POROČILO O IZVEDBI ANALIZE SLOVENSKE ZAKONODAJE, KI UREJA PODROČJE DELA OD DOMA IN DOBRIH PRAKS PRAVNIH PODLAG V TUJINI

KAZALO

1	UVOD.....	9
1.1	Predstavitev projekta.....	9
1.2	Predstavitev analize	11
1.3	Cilji analize	15
2	PREGLED OBSTOJEČIH VIROV IN SLOVENSKE ZAKONODAJE, KI UREJA DELO NA DOMU.....	17
2.1	Uvod.....	17
2.2	Stanje dela na domu v Sloveniji	20
2.3	Slovenska zakonodaja, ki ureja delo na domu	29
2.4	Ostali pravno zavezujoči dokumenti, ki urejajo delo na domu.....	37
2.5	Smernice za delo na domu	40
3	ANALIZA STANJA PRAVNIH PODLAG NA PODROČJU DELA NA DOMU V EVROPSKI UNIJI.....	43
3.1	Uvod.....	43
3.2	Delo na domu v Evropi	44
3.3	Delovnopravna zakonodaja v Avstriji, Italiji, na Hrvaškem in Madžarskem, ki ureja delo na domu	50
3.3.1	Avstrija.....	50
3.3.2	Italija	52
3.3.3	Hrvaška.....	56
3.3.4	Madžarska.....	59
3.4	Primeri dobrih praks pravnih podlag v izbranih državah.....	62
3.4.1	Belgija	62
3.4.2	Češka	65
3.4.3	Portugalska	67
3.5	Rezultati analize in zaključek.....	69
4	PRIPOROČILA	72
4.1	Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanja in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev	74
4.1.1	Delovnopravna zakonodaja	74
4.1.2	Zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja.....	77
4.1.3	Mehke veščine.....	79
4.1.4	Zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo.....	80
4.1.5	Zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju	82
4.1.6	Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu.....	83

4.1.7	Digitalne veščine (e-učilnica, orodja za organizacijo dela, oddaljeno komunikacijo, osnovna digitalna orodja)	84
4.1.8	Delo na domu.....	85
4.2	Priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv	86
4.2.1	Delovnopravna zakonodaja in primerjava s čezmejnimi državami.....	86
4.2.2	Sodelovanje delavcev pri upravljanju.....	86
4.2.3	Kolektivno dogovarjanje	87
4.2.4	Delo na domu (priporočila za učinkovito delo na domu)	87
4.2.5	Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti.....	88
4.3	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delojemalce na temo dela na domu	90
4.3.1	Priporočila za priročnik s področja varnosti in zdravja pri delu	90
4.3.2	Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu	91
4.3.3	Priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin.....	92
4.4	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce na temo dela na domu	93
4.4.1.	Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu.....	93
4.5.	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delovnopravna zakonodaja	
	socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja	96
4.5.1.	Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja..	96
4.5.2.	Priporočila za priročnik na temo kolektivne pogodbe, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije	98
4.6.	Priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje ESSOKR	100
4.6.1.	Priporočila za organizacijo, iskanje deležnikov ter pripravo ustreznih tem okroglih miz ...	100
4.6.2.	Priporočila za vzpostavitev in delovanje ESSOKR	101
5.	ZAKLJUČEK	103
6.	SEZNAM UPORABLJENE LITERATURE IN VIROV.....	105
7.	PRILOGE	112

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

EU	Evropska unija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZEPDSV	Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
ZVOP	Zakon o varstvu osebnih podatkov
ZDoh	Zakon o dohodnini
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
MOD	Mednarodna organizacija dela
MDDSZEM	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
ETUC	Evropska konfederacija sindikatov
UNICE	Zveza panožnih in delodajalskih konfederacij Evrope
CEEP	Evropski center podjetij z javno udeležbo in podjetij splošnega gospodarskega interesa

POVZETEK ANALIZE

V analizi dobrih praks na področju dela od doma smo zbrali podatke o obstoječem stanju na področju zakonodaje, ki ureja delo od doma. Analiza je sestavljena iz štirih delov. V prvem poglavju je predstavljen **namen in cilj študije**. V drugem delu je pripravljen **pregled obstoječih virov slovenske zakonodaje** z vidika pravne podlage, ki ureja **delo na domu**. V tretjem delu je predstavljen **pregled dobrih praks v tujini**, ki urejajo delo na domu. V četrtem poglavju so, na podlagi analize in sinteze podatkov in primerov dobrih praks, podana **priporočila za izvedbo usposabljanj, pripravo e-gradiv in e-učilnice, publikacij, povezovalnih dogodkov za socialne partnerje in smernice za vzpostavitev ESSOKR**.

Poglavje o pregledu obstoječih virov in slovenske zakonodaje, ki ureja delo na domu, smo razdelili na tri podpoglavja. V prvem podpoglavju smo pripravili **analizo slovenske zakonodaje**, ki ureja **delo na domu**. V drugem podpoglavju smo pregledali **ostale pravno-zavezujoče dokumente**, ki urejajo **delo na domu**. Pri tem smo izhajali predvsem iz virov mednarodnega prava, ki urejajo področje dela od doma. V tretjem podpoglavju smo predstavili **najnovejše smernice za delo na domu**, pri čemer smo se osredotočili na osnutke, predloge in izjave za javnost relevantnih delodajalskih in sindikalnih združenj v letu 2020 in 2021, ki stremijo k urejanju zakonodaje na področju dela od doma.

V tretjem poglavju smo analizirali stanje pravnih podlag na področju dela na domu v Evropi. Pri tem smo prav tako pripravili tri podpoglavja. V prvem podpoglavju smo zbrali obstoječe podatke na področju **dela na domu v Evropi**, pri čemer smo jih predstavili tudi v statističnem smislu. V drugem podpoglavju smo za študije primera izbrali **delovnopravno zakonodajo čezmejnih držav**, in sicer Avstrije, Italije, Hrvaške in Madžarske, ki ureja delo na domu. V tretjem podpoglavju smo pripravili primere **dobrih praks pravnih podlag** treh držav, ki pripadajo **Centralno-zahodni, Centralno-vzhodni in Južni** skupini držav, in sicer Belgije, Češke in Portugalske.

Te tri države so kot študija primera oziroma kot primeri dobrih praks izbrani zato, ker gre za države s podobnimi institucionalnim okvirom, ki osmišlja socialno politiko izbranih držav (mešanica Bismarckovega in mediteranskega socialnega modela).

V zadnjem poglavju smo pripravili priporočila, ki smo jih razdelili v pet tematskih sklopov. Prvi tematski sklop so bila priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanja in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev na področju delovnopravne zakonodaje, zakonodaje s področja kolektivnega dogovarjanja, mehkih veščin, zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo, sodelovanja delavcev pri upravljanju in varnosti in zdravja pri delu. Drugi tematski sklop so bila priporočila za pripravo e-gradiv, ki so sledila priporočilom na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju, kolektivnem dogovarjanju, delovnopravni zakonodaji, delu na domu in upravljanja z raznolikostjo in spodbujanju enakosti. Tretji tematski sklop se je osredotočal na vsebinsko pripravo priročnika za delavce na temo dela na domu, kjer so pripravljena priporočila za priročnik s področja varstva in zdravja pri delu, temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja vezanih na delo na domu in področja mehkih in digitalnih veščin. Četrty tematski sklop je pripravil priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja, kjer so predstavljene smernice za pripravo priročnika s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja in kolektivnih pogodb, pogajanj in učinkovite komunikacije. Končno, analiza vsebuje tudi priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanjem ESSOKR, s čimer je bilo zaokroženo zadnje poglavje.

1 UVOD

1.1 Predstavitev projekta

Izvajanje politik in pristopov v Sloveniji, povezanih s trgom dela, zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva in ustvarjanjem ustreznega delovnega okolja, je podvrženo **splošnemu manku usposobljenosti socialnih partnerjev ter pomanjkanju osnovnih zmogljivosti za samostojno pogajanje, socialni dialog in uspešno usposabljanje na področju vseživljenjskega učenja**. Pri tem je – v izkustvenem smislu – še pomembnejše zaznavanje **slabe informiranosti in obveščenosti socialnih partnerjev ter drugih deležnikov na področju politik trga dela** (sindikati, združenja delodajalcev in delojemalcev), kar vodi v šibitev pomena **socialnih partnerjev** pri samem sodelovanju v **procesu oblikovanja javnih politik** na omenjenih področjih.

Za naslavljanje zgoraj orisanih izzivov je prišlo do oblikovanja konzorcija s strani **Konfederacije sindikatov 90 Slovenije (KS – 90)**, **Primorske gospodarske zbornice (PGZ)** in **Obalne sindikalne organizacije – KS 90 (OSO – KS 90)**, v sklopu projekta **Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilni di@log**. S tem ne samo, da bo prišlo do **krepitve usposobljenosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje** v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje v **Osrednjeslovenski in Obalno-kraški regiji**, temveč bo prišlo do **razvoja inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike**, ki bo osnova za pripravo in izvajanje aktivnosti krepitev kompetenc prek usposabljanj.

Projekt torej prepozna probleme in potrebe, predstavnikov združenj delodajalcev, delodajalcev kot takih in sindikalnih predstavnikov (ciljne skupine). Pri vseh treh ciljnih skupinah je namreč moč opaziti **splošno pomanjkanje usposobljenosti za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog, pri čemer izstopajo predvsem manko institucionalnih zmogljivosti**. Takšne vrste izzivov nepovratno vplivajo predvsem na združenja delodajalcev in delodajalcev, saj se v grobem odpirajo vprašanja vpliva takšnega

manka za informiranost, obveščanje, usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih in delodajalcev.

V tem oziru zaznavamo predvsem izzive na področju **trga dela** (atipične oblike dela, razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo), **spodbujanja enakosti** in **upravljanja z raznolikostjo** na delovnem mestu (s poudarkom na ranljivih skupinah) ter **fleksibilnih oblik dela**, pri čemer izstopa predvsem pojavnost **dela na domu**. Predvsem delo na domu bo ključni poudarek projekta. Splošno pomanjkanje kompetenc in veščin, ki jih torej zaznavamo na strani združenj delodajalcev in delodajalcev ter sindikalnih združenj, bo torej projekt naslovil z uporabo **inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike** prek izvedbe **tematskih konferenc in okroglih miz, e-učilnice in e-usposabljanj, priročnikov in informativnih gradiv, ter usposabljanj in izobraževanj v živo**. Skozi projekt bo prišlo tudi do oživitve **Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije** (ESSOKR), ki omogoča institucionalno zmogljivost sindikalnih združenj obalno-kraške regije za vstopanje v socialni dialog na državni, panožni in podjetniški ravni.

Študija je sestavljena **iz štirih delov**. V prvem delu predstavimo povzetek študije in namen ter cilje študije. V drugem delu s pomočjo analize in interpretacije primarnih in sekundarnih virov pripravimo pregled obstoječih virov slovenske zakonodaje z vidika pravne podlage, ki ureja delo na domu. V tretjem delu s pomočjo metode primerjalne analize in interpretacije sekundarnih virov pripravimo pregled dobrih praks pravnih podlag v tujini, ki urejajo delo na domu. To nam omogoči, da v četrtem delu pripravimo priporočila, ki bodo podlaga za pripravo e-gradiv, priročnika za delavce na temo dela na domu, delovnopravne zakonodaje socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja ter delovanje ESSOKR. **Na takšen način torej sledimo temeljnemu cilju razpisa: krepimo usposobljenost socialnih partnerjev za sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik, povezanih s trgom dela in vseživljenjskega učenja**. Pri tem priporočila sledijo predlogom izboljšav na področju atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo delojemalcev, zaposlovanja ranljivejših skupin na delovnem mestu ter dela na domu. Študija tako postaja podlaga za uspešno sodelovanje med sindikati in delodajalci, saj bodo dobili vpogled v analizo dobrih praks v tujini na področju dela od doma. Na takšen način bodo namreč dobili ustrezno podlago za pripravo skupnih naporov v odnosu do zakonodajalca.

1.2 Predstavitev analize

Namen študije je odgovoriti na **izzive socialnega dialoga**, ki kot eden izmed osrednjih **stebrov evropskega socialnega dialoga** potrebuje razvoj in nadgradnjo osnovnih in podpornih struktur. Če so bile podporne strukture po evropski gospodarski krizi 2008/2009 naslavljanje predvsem zaradi hitrejšega izhoda iz krize, pa so osnovne strukture ostajale relativno nenaslovljene. V Sloveniji se zmogljivosti za krepitev osnovnih in podpornih struktur naslavljajo od leta 2017 naprej, a še naprej projektno in posledično izjemno parcialno. Razmere na trgu dela so od leta 2017 podvržene številnim spremembam, od katerih sta migracijska politika in epidemija COVID-19 zgolj dva izmed številnih dejavnikov, ki neposredno vplivata na potrebo po spremembi paradigme na področju zaposlovanja in oblik dela ter samega koncepta vseživljenjskega življenja.

Vse to neposredno vpliva na delo sindikalnih in delodajalskih združenj ter delodajalcev, pri čemer tako projekt kot študija – zaradi predpostavljene povezanosti med deležniki – v ospredje postavljata izzive delodajalcev. Pri tem študija izhodiščno gradi na identificiranem izzivu delodajalskih združenj, in sicer pomanjkanju celostnih pristopov in modelov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, ki bi morali biti fleksibilni in izhajati iz analize trenutnega regionalnega in nacionalnega stanja ob upoštevanju dobrih praks iz tujine. To je predpogoj za razvijanje različnih (izobraževalnih) aktivnosti, ki ob predpostavki prilagojenosti ciljnim skupinam, ponujajo vzvod za krepitev usposobljenosti delavskih in delodajalskih predstavnikov. Ena izmed osrednjih predpostavk javnih politik trga dela je razumevanje in védenje, kako obstoječa zakonodaja oziroma zakonodajni predlogi vplivajo na pravice zaposlenih. Za to pa je potrebno poznavanje temeljnih pravnih podlag, ki so osnova za zagovorništvo v praksi in predvsem vodenje uspešnega socialnega dialoga.

Študija prav tako izhaja iz potreb projektnih partnerjev, ki izpostavljajo skupni izziv **nezadostnih kompetenc in informiranosti zaposlenih o temeljnih vidikih na področju trga dela**. To nepovratno vpliva na manko veščin na področju pogajalskih veščin, komunikacije, poznavanju delovnopravne zakonodaje, varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanju ranljivih skupin na trg dela ter poznavanja IKT. Pri tem študija upošteva tudi izziv **nezadostne izmenjave neuradnih mnenj** za naslavljanje

pobud na predstavnike držav v povezavi s trgom dela, predvsem v procesu oblikovanja javnih politik, in manko **sistematičnega izmenjevanja znanja in izkušenj**.

Če na tej točki govorimo o splošnih izzivih, pa je v specifičnem smislu cilj študije prav tako nasloviti probleme ožje obalno-kraške regije, ki se že dalj časa sooča z **dolgotrajno brezposelnostjo, brezposelnostjo med mladimi, staranjem prebivalstva in poklicnim neskladjem na trgu dela**,

kar delno izvira tudi iz same logike trga dela (propadanje velikih poslovnih sistemov in sezonska narava dela). Pri tem je torej ključno nedelovanje **ESSOKR**, ki je bil ustanovljen leta 2012, a nikoli zares ni zaživel, s čimer obalno-kraška regija ne poseduje institucionalnih zmogljivosti za zagovarjanje regijskih interesov na državni ravni.

Študija torej neposredno odgovarja na potrebe združenj delodajalcev, delodajalcev in sindikalnih združenj, na področju dela od doma in socialnega dialoga. Na strani delodajalskih združenj so izzivi sledeči: i) pomanjkanje celostnih pristopov za razvoj učinkovitega vodenja socialnega dialoga; ii) pomanjkljiva usposobljenost in informiranost zaposlenih v delodajalskih združenjih in na ravni podjetij o trgu dela in vseživljenjskem učenju; iii) pomanjkanje neformalnih platform za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države; iv) pomanjkanje priložnosti za medsebojno izmenjavo izkušenj in znanja na področju socialnega dialoga. S podobnimi izzivi se soočajo tudi sindikalna združenja, ki ne posedujejo celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, nimajo dovolj usposobljenih in informiranih zaposlenih za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga, ne posedujejo neformalnih platform za izmenjevanje izkušenj in mnenj ter neformalnih stališč v odnosu do države ter nasploh nimajo vzpostavljenih kanalov za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj s področja socialnega dialoga.

Potrebe – tako združenj delodajalcev kot delodajalcev in sindikalnih združenj – so torej sledeče: i) potreba po usposobljenosti zaposlenih za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja; ii) potreba po izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj, ki niso omejene na normalne razmere, in se lahko torej izvajajo tudi v izrednih razmerah, kot je epidemija COVID-19; iii) potreba po aktivnostih za konstruktivno izmenjavo znanj in izkušenj; iv) potrebo po poznavanju problematike dela na

domu, vključno s pravnimi podlagi iz tujine; v) potreba po neformalnih platformah za izmenjavo neuradnih stališč, izkušenj in dobrih praks pri izvajanju socialnega dialoga in vključevanja v snovanje javnih politik; vi) potreba po ustreznih komunikacijskih strategijah za informiranje in komuniciranje po načelu "od zgoraj navzdol"; vii) potreba po oživitvi ESSOKR.

Pričujoča študija, ki torej analizira slovensko zakonodajo, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini, je ena izmed treh strategij, ki predstavlja okvir za **razvoj inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja** zgoraj orisanih izzivov. Ta odgovarja na osrednje cilje projekta, 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*.

1.3 Cilji analize

Cilji projekta so usmerjeni v naslavljanje problematike socialnih partnerjev ciljnih skupin združenj delodajalcev in delodajalcev ter sindikalnih združenj, neposredno pa vključujejo še druge ciljne skupine. Osredotočajo se na:

1. krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev *za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov povezanih s trgov dela*, predvsem na področju atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napoteni delavcev;
2. *krepitev usposobljenosti 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. krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev na področju *fleksibilnejših oblik dela.*

Cilji sledijo ključnemu cilju razpisa, in sicer: **” krepi usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, povezanih zlasti s trgov dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva.”**

Pričujoča študija kot osnova za **načrtovanje vsebin izobraževanj in s tem povezanih gradiv**, vpliva tudi na same cilje projekta. Cilj analize je torej analizirati **obstoječe stanje pravne podlage za delo na domu v Sloveniji in dobrih praks na tem področju v tujini**, saj obstaja potreba po izboljšanju dobrih praks za doseganje učinkovitega socialnega dialoga s strani sindikalnih združenj, združenj delodajalcev in delodajalcev, in potreba po učinkovitejšem informiranju in komuniciranju. Študija v tem oziru ponudi ustrezen okvir, na podlagi katerega so pripravljena **priporočila na različnih ravneh**, pri čemer je v osredju usposobiti posameznike in posledično organizacije s potrebnimi znanji in veščinami na področju dela od doma.

S krepitvijo kompetenc in znanja posameznikov znotraj sindikalnih združenj, združenj delodajalcev in delodajalcev samih, analizo dobrih praks na področju dela od doma in

ozaveščanjem ciljnih skupin (sindikati, delavci, združenja in predstavniki delodajalcev ter delodajalcev), bo na srednje in dolgoročen način **pripomogel k vodenju socialnega dialoga, usposabljanju in informiranju ciljnih skupin in deležnikov, razvoju novih konceptov, ukrepov in politik na področju trga dela in vseživljenjskega učenja in informiranju ciljnih skupin in deležnikov o aktualnem stanju na trgu dela.**

Za to poskrbel predvsem **inovativen model naslavljanja problematike videnja socialnega dialoga**, ki zaradi raziskovalne in metodološke koncipiranosti prav tako omogoča prenos na druge dejavnosti in področja.

V širšem smislu projekt torej **dopolnjuje področje Aktivne politike zaposlovanja (APZ)**, kjer so bili pri oblikovanju smernic za izvajanje ukrepov dejavni tako KS-90 kot PGZ in OSO-90. Pričujoča študija, ki ponuja **analizo obstoječega stanja na področju dela od doma**, torej pripomorejo k **splošni krepitvi učinka ozaveščenosti in informiranosti delodajalskih in sindikalnih združenj ter delodajalcev na področju zaposlovanja, stanja na trgu dela ter načela vključenosti ob predpostavki raznolikosti.**

2 PREGLED OBSTOJEČIH VIROV IN SLOVENSKE ZAKONODAJE, KI UREJA DELO NA DOMU

Cilj poglavja je analiza in interpretacija obstoječih virov in slovenske zakonodaje, ki ureja delo na domu. V prvem delu podrobneje predstavimo stanje dela na domu v Sloveniji. V drugem delu pripravimo pregled slovenske zakonodaje, ki ureja delo na domu. V tretjem delu pripravimo pregled ostalih pravno-zavezujočih dokumentov in aktov, ki urejajo delo na domu. V četrtem delu analiziramo obstoječe smernice za delo na domu, ki so jih pripravile bodisi državne institucije bodisi institucije, ki področno urejajo delovanje svojih pridruženih članov oziroma članic. Podatke smo iskali s pomočjo podatkovnih repozitorijev, DIKUL in Googlevega orodja Scholar. Pri tem smo si pomagali tudi z obstoječimi elaborati, študijami in različnimi zaključnimi (diplomskimi in magistrskimi) deli s ciljem čim širšega zaobjemanja podatkov, ki so nam na voljo v danem času in prostoru.

Sočasno smo podatke iskali v Uradnem listu RS in interpretacijah na področju delovnega in socialnega prava, ki jih ponujajo tako posamezne odvetniške pisarne na svojih spletnih straneh kot pravni informacijski portal IUS-INFO.

2.1 Uvod

Ena od najpomembnejših značilnosti razvoja postindustrijske družbe, ki temelji na predpostavki o družbi znanja (tudi informacijski družbi), je njena nepredvidljivost, ko je govora o prihodnosti delovnih mest. To se je pokazalo tudi v primeru epidemije COVID-19, ki je nepovratno vplivala na pomen in nujnost prilagajanja delovnih mest. To ne pomeni, da se o delu na domu v Sloveniji nismo pogovarjali že dolgo pred epidemijo COVID-19. Eden izmed prvih temeljnih dokumentov na tem področju je denimo Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu iz leta 2003, ki – ob upoštevanju informacijskega preboja v družbi – že pokaže, da ta omogoča izvajanja in organiziranje dela na domu oziroma v prostorih po izbiri delavca (Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2003, 7.3)¹. Že leta 2003 je torej prišlo do premisleka, da se delo lahko opravlja bodisi v oddaljenem prostoru bodisi na lokaciji po lastni izbiri, ki so telekomunikacijsko povezane v skupen

¹ Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. Uradni list RS, št. 126/03. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO26#>.

informacijski sistem delodajalca bodisi na domu s pomočjo stalnega oddaljenega dostopa do delodajalčevega informacijskega sistema.

Pri tem je potrebno že v samem izhodišču poudariti, da sam koncept dela na domu zajema potencialno širok nabor del, ki jih vsak posameznik lahko opravlja doma.

V grobem delo od doma izhodiščno **delimo** na **plačano** in **neplačano delo**, pri čemer je neplačano delo navadno razumljeno kot najrazličnejša gospodinjska opravila, varstvo in nega družinskih članov, itd. Delo od doma prav tako opravljajo samozaposleni podjetniki, obrtniki in samozaposleni v svobodnih poklicih (denimo kulturniki).

Posamezniki lahko delo na domu opravljajo tudi kot **dodatno dopolnilno delo** (denimo t.i. popoldanski s.p. oz. dopolnilna dejavnost) ali pa za delo na kmetiji. Delo na domu prav tako lahko delimo glede na **vrsto** del in **dejavnosti** (fizična oziroma intelektualna dela), način opravljanja dela (v celoti, izmenično, pretežno, v izrednih primerih) in **urejenost** samega **delovnega razmerja** (pogodba za nedoločen čas, avtorska pogodba, podjemna pogodba, priložnostno delo, ipd.). Vse to vodi tudi v relativno terminološko nedorečenost, ki osvetljuje pojavnost dela od doma, in jo kot tako lahko zaznamo tako v tuji kot domači literaturi. Faganel (2016, 46) pri tem tako denimo pokaže, da imamo **različne izraze, ki opredeljujejo delo na domu**, in sicer: delo na domu, delo od doma (*work from home, working from home, work at home, homeworking*), teledelo (*teleworking, telecommuting*), delo na daljavo (*remote working*). Iz tega izhaja tudi potreba po izhodiščnem pojasnili, kateri izraz bo uporabljen v študiji, na kakšen način in zakaj. Študija bo uporabljala izraz delo na domu in ga razumela kot delo, ki ga posamezniki opravljajo v okviru lastnega delovnega razmerja. Pri tem to razmerje razumemo v skladu z Zakonom o delovnih razmerij (ZDR-1 2013, 4. čl.), ki poudarja, da je delovno razmerje "razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca". Izraz delo na domu prav tako uporabljamo v skladu z ZDR, in sicer kot "delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca"² (ZDR-1 2013, 68. čl.).

² Zakon prav tako pokaže, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (ZDR-1 2013, 68. čl.).

Študija torej delo na domu razume na način, kot je opredeljeno v delovnopravni zakonodaji (ZDR-1) tudi zato, ker ga normativno **uokvirjamo kot delo, ki zaposlenim nudi vse pravice in varnost, ki izhaja iz delovnega razmerja, kar pomeni, da uživajo enake pravice, varnost in obveznosti, kot v primeru, če bi delo opravljali v prostorih delodajalca. Na osnovi tega torej delo na domu razumemo na naslednji način** (Faganel 2016, 47):

- 1) delo, ki ga zaposleni v okviru delovnega razmerja in dejavnosti delodajalca opravlja na svojem domu ali prostoru po svoji izbiri, če se to ne spreminja,
- 2) delo, ki ga opravlja na daljavo s pomočjo IKT;
- 3) delo, ki omogoča stalno oziroma občasno povezavo do informacijskega sistema podjetja;
- 4) delo, ki ga posameznik opravlja ali na domu ali pa v prostoru po svoji izbiri za celotno trajanje ali le določen del delovnega časa.

2.2 Stanje dela na domu v Sloveniji

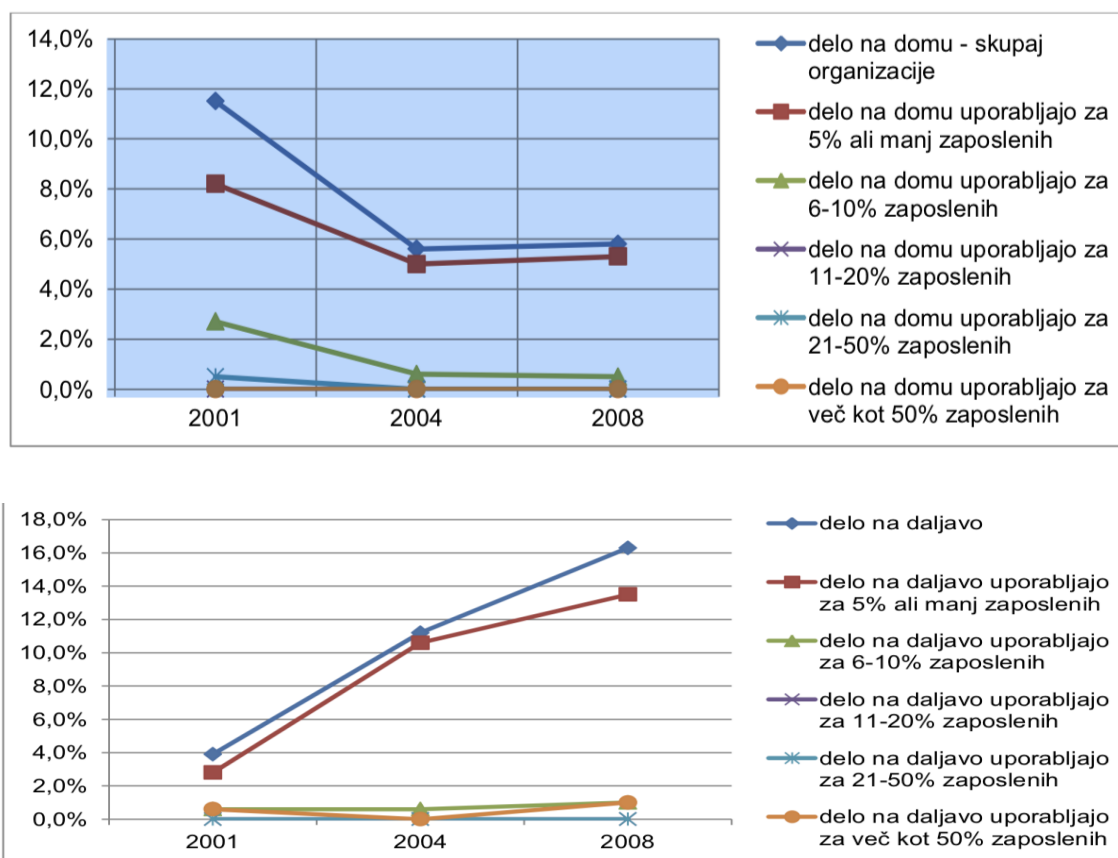
Pojavnost dela na domu v okviru rednih delovnih razmerij je težko oceniti, na kar opozarja Statistični urad Republike Slovenije (SURS) v zadnjem poročilu o Delovno aktivnem prebivalstvu iz leta 2019³. Eden izmed najpomembnejših razlogov za to je v **manku obstoječih raziskav na tem področju**, na kar nakazuje dejstvo, da je najnovejša strokovno-znanstvena objava na področju stanja dela od doma v Sloveniji iz leta 2016⁴. Drugi pomemben razlog je v tem, da je samo spreminjanje razumevanja dela na domu in dela na daljavo zaradi hitrega razvoja na področju IKT tako zelo hitro, da obstoječe raziskave temu ne dohajajo. Faganel (2016, 97) to ponazori s tem, da če je pred časom delo od doma bilo razumljeno kot statusni simbol, rezerviran za srednji in višji menedžment ter podjetnike, pa danes ta zaradi potrebe po sami storilnosti in fleksibilizaciji delovne sile lahko vodi v neposredno prekarnost zaposlitev. To sicer ne pomeni, da se ocen o tem, koliko zaposlenih se v Sloveniji dejansko srečuje z delom od doma, ne moremo lotiti. To storimo na dva načina. Prvi način je ta, da nam podatke o obstoječem delu na domu **posredujejo podjetja oziroma organizacije** (primarna analiza). Na takšen način so bile pripravljene prve in zadnje mednarodno-primerjalne študije v letu 2001, 2004 in 2008 s strani Centra za upravljanje človeških virov na Fakulteti za družbene vede (Svetlik in dr. 2002; Svetlik in dr. 2006; Kohont in Ignjatović 2013). Drugi način pa je, da se zanesemo na **poročila organizacij oziroma agencij** (sekundarna analiza), pri čemer sta za nas najpomembnejši Eurostat in SURS, ki na najbolj reprezentativen in celosten način pripravljata analize o trgu delovne sile.

Podrobnejša analiza prvih in zadnjih mednarodno-primerjalnih študij na področju dela od doma, ki so jih opravili na Centru za upravljanje človeških virov na FDV v letih 2001, 2004 in 2008, pokaže, da se je uporaba dela na domu v večjih organizacijah (praviloma z 200 ali več zaposlenih), skoraj prepolovila, za štirikrat pa se je povečalo delo na daljavo. Eden izmed možnih razlag za takšen pojav je to, da je za modernejši čas značilno, da tehnološki napredek omogoča opravljanje dela kjerkoli in kadarkoli, zaradi česar ni nujno, da posameznik dela od doma, a vseeno dela ne opravlja v prostorih delodajalca.

³ SURS. 2019. Delovno aktivno prebivalstvo v izbranih poklicnih skupinah po občinah delovnega mesta. Dostopno prek <https://www.stat.si/Statweb/News/Index/8781>

⁴ Faganel, Tanja. 2016. Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja (magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana. Dostopno prek http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_faganel-tanja.pdf

Prikaz 1: Približni delež oseb, ki v organizaciji delajo od doma in na daljavo v 2001, 2004 in 2008, izraženo z odstotki zaposlenih



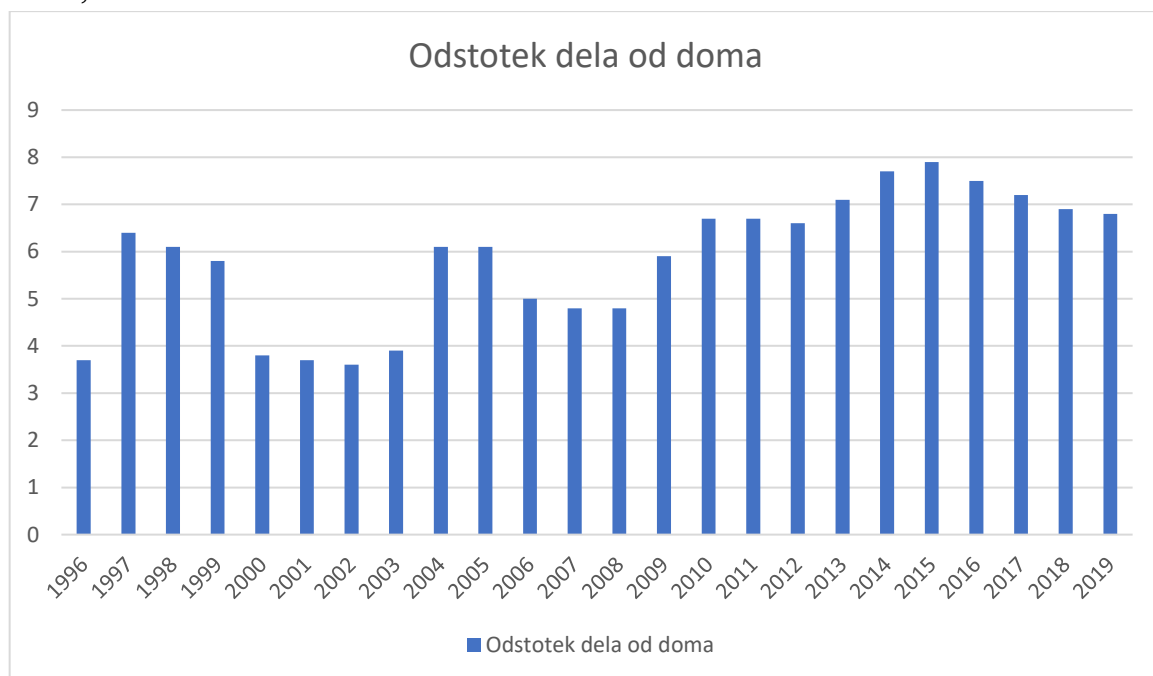
Vir: Faganel (2016, 99).

Drugi trend, ki ga je mogoče razbrati iz edinih treh mednarodno primerjalnih raziskav na področju dela od doma v Sloveniji, je ta, da je tudi v večjih organizacijah fleksibilne oblike dela (delo od doma, delo na daljavo) to koristilo 5 ali manj odstotkov zaposlenih. To nakazuje na to, da je bilo delo od doma do leta 2008 še naprej rezervirano za izbrane delojemalce, pri čemer so najverjetneje prednjačili menedžerji, ključni strokovnjaki in varovane oziroma ranljive skupine (kot so denimo invalidi) (Faganel 2016, 101). Pri tem je verjetno potrebno opozoriti tudi na vrsto dela, ki se je opravljala od doma v tem času. V to spadajo predvsem administrativna dela, ki ne zahtevajo stalne povezanosti s podjetjem, in upravljalvska dela, ki ne terjajo fizične prisotnosti v prostorih organizacije oziroma podjetja.

Končno, za obdobje med 2001 in 2008 je torej značilen predvsem padec števila delavcev od doma in porast števila dela na daljavo, kar so omogočili programi za delo v oblaku in boljše ter cenejše telekomunikacijske in internetne storitve.

Za potrebe pričujoče študije pa so najbolj **ustrezni** in hkrati **primerljivi** podatki iz baze **Eurostat**, ki je za Slovenijo pripravljena na podlagi vsakoletnih raziskav o trgu delovne sile za Slovenijo izvaja SURS, pod imenom Aktivno in neaktivno prebivalstvo. Slednje torej vključuje tudi vidik dela od doma. Za Slovenijo so podatki o tem na voljo za obdobje med leti 1996–2019, in sicer na spletni strani Eurostat (2021).⁵ Pri tem Eurostat beleži dva različna odgovora, ki označujeta delo od doma, in sicer: po navadi (*usually*) in občasno (*sometimes*). V tem smislu upoštevamo zgolj odgovor po navadi, ki najbolje označuje samo kontinuiteto dela od doma,

Prikaz 2: Prikaz vseh zaposlenih oseb med 15–65 let, ki so v obdobju med 1996 in 2019 delali od doma, izraženo v odstotkih



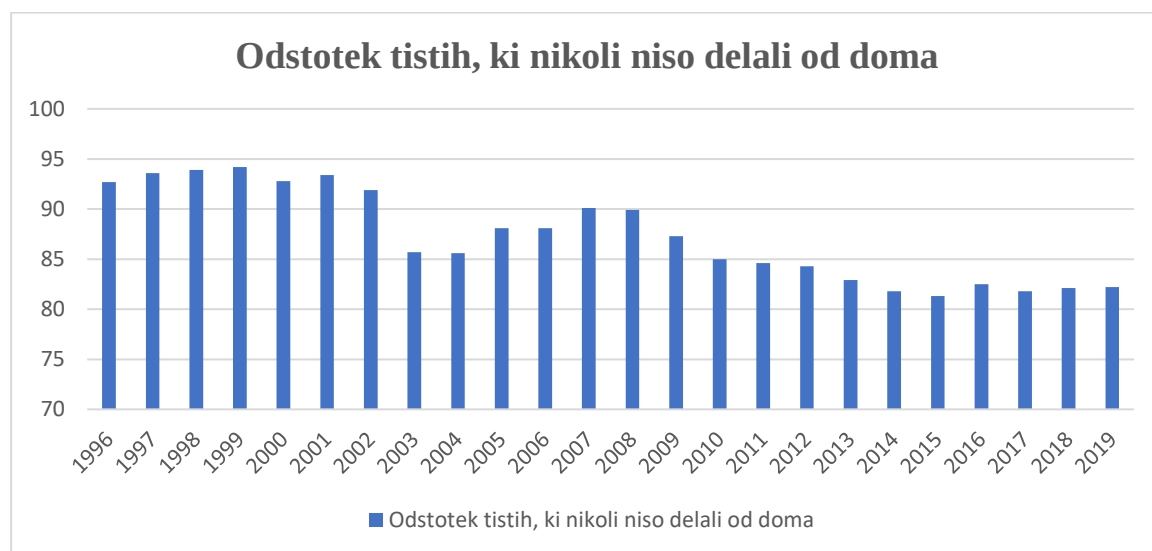
Vir: Eurostat (2021).

Podatki Eurostat pokažejo, da se od leta 1996 naprej delež tistih, ki *po navadi* dela od doma, povečuje. Če je leta 1996 bilo 3,7 % takšnih, ki so po navadi delali od doma, pa je bilo leta 2019 takšnih zaposlenih že 6,8. Največji preskok Eurostat (2021) v Sloveniji beleži leta 2004 (6,1 %), ko je Slovenija postala članica EU, in v letih 2014 (7,7 %) in 2015 (7,9 %), ko je bila Slovenija še v obdobju okrevanja od svetovne gospodarske krize.

⁵ Eurostat. 2021. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Dostopno prek <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Eden izmed možnih pojasnjevalnih vzrokov za takšno porast je predvsem v sami paradigmatski spremembi dela, ki je postalo bolj fleksibilno, s tem pa tudi bolj prekarno in negotovo⁶ (Bilban b.d.)⁷. Pri tem smo podatke o delu od doma analizirali še iz vidika spola in tistih, ki nikoli niso delali od doma. Pri tem opazamo vsaj dva trenda. Prvič, ženske so v proučevanem okviru analize (1996–2019) v veliko višjih odstotkih delale od doma napram moškim. To je razvidno predvsem po letu 2009, ko je več kot 8 % žensk po večini delalo od doma napram med 4,5 % - 6,9 % moških (Eurostat, 2021). Drugi trend je ta, da skozi leta upada število tistih, ki *nikoli* niso delali od doma. Če je leta 1996 bilo 92,7 % takšnih, ki *nikoli* niso delali od doma, pa je bilo takšnih leta 2019 82,2 % (Eurostat, 2021). Pri obeh trendih velja poudariti, da je bila Slovenija v proučevanem obdobju praktično vsakokrat nad evropskim povprečjem, saj se delež državljanov, ki *po navadi* delajo od doma – tako kot v Sloveniji – ni bistveno spreminjal (RTV 2020)⁸.

Prikaz 3: Prikaz vseh zaposlenih oseb med 15–65 let, ki v obdobju med 1996 in 2019 nikoli niso delali od doma, izraženo v odstotkih



Vir: Eurostat (2021).

⁶ Za dober vpogled v stanje atipičnih zaposlitev po gospodarski krizi, glej Pod Črto (2016). Dostopno prek: <https://podcrto.si/prekarno-delo-skodljivo-za-delavce-in-postene-delodajalce/>.

⁷ Bilban, Marjan. b.d. Prekarno delo. Dostopno prek: http://www.zbornica-vzd.si/media/10-M_Bilban_Prekarno%20delo-izvlecek.pdf.

⁸ RTV SLO. 2020. Slovenci pri delu od doma nad evropskim povprečjem. Dostopno prek <https://www.rtvsllo.si/evropska-unija/slovenci-pri-delu-od-doma-nad-evropskim-povprečjem/513918>

Eden izmed bolj merodajnih podatkov v oziru spremljanja in analiziranja pojavnosti dela od doma so tudi **uradne statistike Inšpektorata RS za delo**. Tako lahko vidimo, da je leta 2019 – torej še pred izrednimi okoliščinami povezanimi s COVID-19 krizo – bilo prijavljenih za delo od doma 2062 zaposlenih (FinD-INFO, 2020).⁹ To se je spremenilo leta 2020, ko je 10.566 delodajalcev uradno prijavilo delo od doma, kar v metodološkem smislu prinaša nekonsistentnost, saj je Inšpektorat RS za delo sporočil, da je zaradi navala prijav na domu spremenil sistem beleženja, saj ne vodijo več evidence po številu delavcev, temveč po številu prijavljenih delodajalcev (prav tam). Vseeno pa lahko interpretiramo, da je bilo za delo od doma prijavljenih vsaj toliko delavcev (10.566). Od leta 2020 naprej torej v Sloveniji beležimo prve razprave na nacionalni ravni glede dela od doma.

Tako je minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Janez Cigler Kralj v eni izmed razprav poudaril, da "delodajalci s takšno obliko dela lahko delovni proces naredijo bolj prožen, znižajo stroške poslovanja in dodatno motivirajo delavce" (Recek 2020).¹⁰ Pri tem je še poudaril, da "je takšna oblika dela praviloma pozitivna tudi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja". Razprava o delu na domu se je tudi uradno odprla proti koncu leta 2020, saj je 13. novembra 2020 Ekonomsko-socialni svet (ESS) oblikoval delovno skupino za pripravo sprememb Zakona o delovnih razmerjih, katere cilj je torej urediti področje dela od doma z aneksom k pogodbi o zaposlitvi (Ekonomsko-socialni svet, 2020).¹¹ Strateški svet Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) je že oktobra 2020 določil šest skupnih izhodišč oziroma priporočil glede kolektivnega urejanja dela na domu v vseh dejavnostih, ki bodo že v letu 2021 predmet kolektivnih pogajanj, in sicer (Šelih in partnerji, 2020)¹²:

- 1) *možnost začasnega in občasnega dela na domu se opredeli z aneksom k sklenjeni pogodbi o zaposlitvi;*
- 2) *delo na domu se določi kot možna dodatna oblika delovnega razmerja za določen čas;*
- 3) *v zvezi z zdravimi in varnimi delovnimi razmerami pri delu na domu delodajalec delavci izda navodilo, delavec pa poda izjavo, da njegovo delo na domu izpolnjuje zahteve, predpisane v izjavi o varnosti z oceno tveganja;*

⁹ FinD-INFO. 2020. Razprava o zakonski poenostavitvi dela na domu še letos. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/268499>.

¹⁰ Recek, Tina. 2020. Udobno delo od doma? Minister Janez Cigler Kralj se je opravičil. Dostopno prek: <https://www.vecer.com/slovenija/udobno-delo-od-doma-minister-janez-cigler-kralj-se-je-opravicil-10229850>.

¹¹ Ekonomsko-socialni svet. 2020. 334. Seja ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta>

¹² Šelih in partnerji. 2020. Delo na domu v prihodnosti. Dostopno prek: <https://selih.si/covid-19/delo-na-domu-v-prihodnosti/>.

- 4) *opredeli se višina nadomestila za uporabo lastnih delovnih sredstev;*
- 5) *določi se pravica do "odklopa" od elektronskih in tehničnih medijev po koncu delovnega časa;*
- 6) *opredeli se varstvo zasebnosti delavca in poslovne skrivnosti.*

GZS je 18. novembra 2020 organizirala Webinar, v katerem je bilo poudarjeno, da so nova kolektivna dogovarjanja glede sprememb na področju dela na domu, ki so se izkazale kot potrebne zaradi epidemije COVID-19, že v teku (GZS 2020).¹³ Pri tem je bilo sporočeno, da sta bili Kolektivni pogodbi za grafično dejavnost ter časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti že spremenjeni v smeri izhodišč, ki jih je zastavil Strateški svet GZS. Rezultati obeh sprememb Kolektivnih pogodb tako ponujajo uvid v to, kako bi se lahko večina Kolektivnih pogodb tekom 2021 in 2022 spremenila. Pogajanja za spremembo obeh Kolektivnih pogodb sta torej prinesli naslednje (Šelih in partnerji 2020)¹⁴: i) v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu je omogočeno, da delodajalec nadzoruje ustrezne pogoje tudi tako, da delavec delodajalcu zagotovi ustrezen slikovni material prostorov, v katerem dela; ii) predpisani so pogoji, pod katerimi se sploh lahko organizira delo na domu in način nadzora nad opravljenim delom; iii) Kolektivna pogodba za časopisne dejavnosti določa minimalno višino nadomestilo za uporabo svojih delovnih sredstev (vsaj 0,75 EUR/dan za prostor oziroma vsaj 1,75 EUR/dan za svoja tehnična sredstva); iv) Kolektivna pogodba za grafično dejavnost urejanje tega področja prepušča kolektivnemu dogovarjanju na ravni delodajalca oziroma internim aktom delodajalca, pri čemer višine ne sme znašati manj kot amortizacija sredstev, ki jih predpisuje Kolektivna pogodba za časopisne dejavnosti.

Izhodišča Strokovne skupine GZS za delo od doma (in delo na daljavo) naj bi bila prav tako podkrepljena z izkušnjami iz terena (t.j. delodajalcev), da je samo delo na domu v času COVID-19 odpravila strah pred to obliko delo (FinD-INFO 2020). Pri tem je Strokovna skupina GZS pri predlaganih izhodiščih izpostavila, da je delo od doma posebej privlačna oblika dela za starejše, bolj oddaljene, mlade mamice in sodelavce pri posameznih projektnih nalogah (prav tam).

¹³ GZS. 2020. Webinar GZS: Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa. Dostopno prek https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/ArticleId/77161/webinar-gzs-delo-na-domuna-daljavo-in-pravica-do-odklopa.

¹⁴ Šelih in partnerji. 2020. Delo na domu v prihodnosti. Dostopno prek: <https://selih.si/covid-19/delo-na-domu-v-prihodnosti/>.

V razpravo so se aktivno vključila tudi sindikalna združenja, ki so pri samem koncipiranju sprememb bolj previdni od GZS. Izvršna sekretarka Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS), Mateja Gerečnik, je tako v izjavi za javnost poudarila, da "ima vsaka oblika dela pozitivne in negativne učinke, pri čemer se vsakega dela na domu ne da opravljati" (IUS-INFO 2020).¹⁵ ZSSS je torej v strokovna izhodišča predvsem vnesel element pazljivosti na področju zdravja in nadzora, pri čemer pa je povedno tudi dejstvo, da so tudi sindikalna združenja tej obliki dela načeloma naklonjeni.

Pri tem torej v samo razpravo o prihodnosti urejanja dela od doma sindikalna združenja vnašajo izziv časovne obremenitve delavca, saj lahko – ob neustrezni zakonski podlagi – delo od doma preraste v to, da je delavec delodajalcu na razpolago 24 ur na dan. To izhaja iz dejstva, da se na delovnem mestu delovni proces z odhodom domov tudi fizično prekine, pri delu od doma pa obstaja nevarnost, da je sama časovna obremenitev daljša in bolj intenzivna, kar lahko vodi v izgorelost. Pri tem velja poudariti, da je delovni čas urejen v ZDR in ZJU, področnih kolektivnih pogodbah in mednarodnih aktih. Delodajalec mora delavcem zagotavljati obvezne počitke, hkrati pa v primeru nadurnega ali nočnega dela ali dela ob dnevih prostih dela, ustrezne dodatke. Ključen problem pri vsem skupaj je evidentiranje delovnega časa, saj ni jasno, kako bo delodajalec zagotovil evidentiranje delovnega časa za delo od doma.

Eden izmed pomembnejših izhodišč, ki nakazuje na kompleksno razpravo, pa je tudi stališče sindikalnih združenj, da je potrebno opraviti razpravo tudi o potencialnih nezgodah pri delu, ki bi se v tem primeru zgodile doma. Sindikalna združenja so prav tako v javno razpravo vnesla izkušnjo iz terena, ki izpostavlja tako pozitivne kot negativne učinke dela od doma. Če je **pozitivni vidik** dela od doma v **individualnem urejanju delovnih dni**, pa so **negativni vidiki** predvsem v **manku socialnega stika** in **časovne obremenitve** (IUS-INFO 2020). Pri tem velja še izpostaviti to, da je ZSSS izpostavil, da se "večina sindikalnih združenj strinja, da ima delo v urejenem delovnem okolju več prednosti kot delo od doma, optimalno pa bi se pri nekaterih oblikah dela obnesla kombinacija enega in drugega".

¹⁵ IUS-INFO. 2020. Kdaj bo sprejeta zakonska poenostavitev dela na domu? Dostopno prek: <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/268500>.

Pri tem sindikalna združenja opozarjajo še na vidik, ki je v sami razpravi izjemno pomemben, in sicer, da Inšpektorat za delo RS nima ustreznih pristojnosti za nadzor dela na domu. To je še posebej pomembno v primerih, ko pri opravljanju dela od doma pride do poškodbe (npr. zdrs v kopalnici, poškodba v kuhinji, poškodba pred blokom/hišo).

V javno razpravo o prihodnji ureditvi dela od doma oziroma na daljavo so se vključile tudi zaposlitvene agencije, ki so pomembne predvsem iz vidika utemeljenosti zahtev in prihodnjih trendov zaposlovanja (Žurnal 2020).¹⁶ Te so v grobem izpostavljali predvsem naslednje pozitivne vidike dela od doma oziroma dela na daljavo: i) **povečana motivacija zaposlenih;** ii) **poenostavitev življenja zaposlenih;** iii) **ni dnevne vožnje na delo in s tem povezane izgube časa.** Ko je govora o trendih, agencije za zaposlovanje izpostavljajo, da so poklici prihodnosti vezani predvsem na tehnologijo in računalniško opremo, zaradi česar prihaja do vse potrebne komunikacije (in s tem povezane obveznosti do delodajalca) prek spleta in telefona.

Pri tem so agencije za zaposlovanje prav tako izpostavile vse bolj prisoten **pritisk mlajših generacij**, ki stremijo k **fleksibilnim oblikam dela**, in delo kot tako razumejo skozi prizmo delovnega učinka v odnosu do prihranka časa, zadovoljstva in udobja. Končno, agencije za zaposlovanje so izpostavile tudi že obstoječe prakse podjetij, ki imajo delo od doma oziroma na daljavo že urejeno v obstoječih internih pravilnikih, in jasno določajo kdo, kdaj na kakšen način in zakaj koristiti to obliko dela. Pri tem so izpostavili, da delojemalci to obliko koristijo takrat, ko ocenijo, da morajo opraviti določene naloge, ki zahtevajo mirnejše okolje (prav tam).

Dosedanja **javna razprava** na tem področju, ki se je uradno odprla novembra 2020, gre torej v smer **pripravljenosti za oblikovanje ustrezne zakonske podlage za urejanje dela od doma in/ali dela na daljavo**. Pri tem pa – do te točke – umanjka predvsem vidik in pomen Direktive 2019/1158¹⁷, ki mora biti implementirana do avgusta 2022. Ta narekuje, da delo od doma ne bo več predmet dogovora med delojemalcem in delodajalcem, saj bo imel delavec pod določenimi pogoji pravico zahtevati, da svoje delo opravlja od doma oziroma na daljavo

¹⁶ Žurnal. 2020. Delo od doma: na nekaterih ministrstvih jih od doma dela precej, na drugih nihče. Dostopno prek: <https://www.zurnal24.si/slovenija/delo-od-doma-na-nekaterih-ministrstvih-jih-od-doma-dela-precej-na-drugih-nihce-339983>.

¹⁷ Direktiva 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta EU z dne 20. Julija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.

(Direktiva 2019/1158 2019). V praksi bo to pomenilo, da bodo morali delodajalci v Sloveniji delojemalcem z otroki do določene starosti (vsaj osem let) in oskrbovalcem zagotoviti pravico do prožne ureditve dela zaradi varstva. Delavec bo tako imel možnost, da si sam razporedi delovni čas, vključno z delom na daljavo, delodajalec pa bo moral v primeru zavrnite takšne zahteve navesti utemeljene razloge. Iz tega torej izhaja največja dilema, in sicer vprašanje razumevanja dela od doma kot delojemalčeve pravice ali zgolj ene izmed možnosti. Pri tem pa se – kot že omenjeno zgoraj – ponovno pojavi dilema v povezavi z delovnim časom v odnosu do zagotavljanja primernih počitkov in nadomestil za nočno delo, delo ob praznikih in delo na dela proste dneve.

2.3 Slovenska zakonodaja, ki ureja delo na domu

Z delom na domu v okviru delovnih razmerij je povezanih vrsto **pravno-socialnih dilem**, ki so bile izpostavljene že v prejšnjem poglavju. Lahko bi celo rekli, da je kontekst – torej epidemija COVID-19 – prisilila tako odločevalce kot sindikalna in delodajalska združenja, da so se začeli pogovarjati o teh dilemah. Faganel (2016, 74) pokaže, da se more delodajalec pred samo uvedbo dela v tem trenutku vprašati oziroma razrešiti sledeča pravno-zakonodajna vprašanja:

- 1) oblika napotitve delavca na delo na domu;
- 2) vrsta del, ki jih delojemalec v skladu z zakonodajo lahko opravlja na domu;
- 3) urejanje delovnega časa, odmorov, počitka, nočnega dela;
- 4) evidentiranje delovnega časa za ure, ko delojemalec dela doma (evidenca delovne prisotnosti);
- 5) varnost in zdravje pri delu ter promocijo zdravja pri delu;
- 6) varovanje delavčeve zasebnosti, kar vključuje tudi nedotakljivost njegovega doma;
- 7) delovna sredstva, nujno potrebna za uspešno opravljanje dela;
- 8) izvajanje nadzora nad opravljanjem dela in delovnimi pogoji na domu;
- 9) opravljanje dela prek rednega delovnega časa na domu;
- 10) plačilo za delo in povračilom stroškov;
- 11) davčna obravnava dela na domu v okviru rednega delovnega razmerja;
- 12) varovanje enakosti pri določanju delavcev, ki lahko delo opravljajo na domu;
- 13) obveznosti in dolžnosti do samozaposlenih, ki so ekonomsko odvisne osebe;
- 14) opravljanje dela na domu, ko gre za invalidne osebe;
- 15) postopki, ko ni več potrebe po delu na domu;
- 16) vprašanje, v kolikšni meri pomeni organiziranje dela na domu za delodajalca prožno obliko zaposlovanja.

Osrednja delovnopravna zakonodaja, ki ureja delo od doma, je Zakon o delovnih razmerjih. Slednji torej izhodiščno predpisuje elemente delovnega razmerja, ki so naslednji (Faganel 2016, 75):

- 1) razmerje na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi (ZDR-1 2013, 5. čl) med delojemalcem kot fizično osebo in delodajalcem;
- 2) vključenost v organiziran delovni proces delodajalca;
- 3) plačilo za delo;
- 4) osebno opravljanje dela;
- 5) nepretrgano opravljanje dela;
- 6) delo po navodilih delodajalca in njegov nadzor.

Delovno razmerje se torej praviloma sklepa s pogodbo o zaposlitvi za določen oziroma nedoločen čas. V kolikor čas trajanja ni posebej opredeljen, se šteje, da gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR-1, 12. člen). Pri tem je za potrebe pričujoče študije najpomembnejši **kraj opravljanja dela, ki se v primerih, ko ta ni določen, šteje, da se delo opravlja na sedežu delodajalca** (ZDR-1. 31. čl.). Iz tega izhaja sama potreba po tem, da se delojemalec in delodajalec, v kolikor sporazumno želita, da se določeno delo ne glede na obseg opravlja tudi na domu, obvezno **dogovorita s posebno pogodbo za opravljanje dela na domu** (ZDR-11, 68. čl.). To je hkrati ena od posebnih pogodb o zaposlitvi, ki jih je zakonodajalec v ZDR vključil s ciljem, da bi na trg delovne sile vnesli več fleksibilnosti. Slednja je torej fleksibilna iz vidika organizacije delovnega procesa, ki se nanaša na kraj opravljanja odrejenega dela. Zakon torej dopušča da se delo (oziroma omejen obseg dela) pod določenimi pogoji opravi tudi izven delovnih prostorov, pri čemer pride v poštev člen, ki narekuje, da mora delodajalec o takšni vrsti dela nemudoma obvestiti Inšpektorat za delo (ZDR-1, 68. čl.). To velja tudi v primeru, če bo delojemalec zgolj del svojih delovnih obveznosti opravljal doma. Štelcer (2014, 344) pri tem opozarja, da gre za varovalno določbo, ki sledi Priporočilu Mednarodni organizaciji dela (MOD) iz leta 1996

Faganel (2016, 76) opozarja, da se pogostokrat v **praksi zgodi**, da se **delojemalec in delodajalec zaradi različnih splotov okoliščin sporazumno dogovorita, da bo delojemalec del svojih obveznosti opravil od doma, a te odločitve nikoli ne preneseta v pravno-zavezujoč akt**. ZDR v 49. členu namreč določa, da bi morala delojemalec in delodajalec skleniti novo pogodbo zaradi spremenjenih okoliščin. Tukaj je v veliko pomoč odločitev Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki jo podrobneje predstavita Rangus in Mihailova Brojan (2015, 63–64), in narekuje, da kljub temu da nova pogodba ni formalno sklenjena, velja nova pogodba o zaposlitvi, s čimer ima delodajalec vse obveznosti z organiziranjem dela na domu.

Delojemalec, ki dela na domu, mora imeti vse pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja, kot ga predpisuje ZDR (69. čl.).

To pomeni, da ima delojemalec enake pravice v primeru, če dela od doma oziroma dela v prostorih delodajalca.

Štelcer (2014, 344) pri tem poudarja, da se v primeru, da delojemalec dela na domu, lahko pride do drugačne vrste dogovora na področju povračila stroška, ki nastanejo zaradi opravljanja dela na domu. V primeru sporazumnega dogovora, da delojemalec sam zagotavlja delovna sredstva, je torej upravičen do povračila teh stroškov oziroma ustreznega nadomestila (ZDR-1, 70. čl.). Faganel (2016, 79) pri tem opozarja, da zakon poudarja pomen nadomestila, kar pomeni, da lahko delojemalec dobi nedenarno nadomestilo, v smislu nadomestitve iztrošenega in uničenega delovnega sredstva, seveda pod pogojem, da na to pristane delojemalec.

V nadaljevanju predstavljamo še razlike med pogodbo o zaposlitvi in pogodbo o delu glede na temeljne elemente delovnega razmerja, vključno z delom na domu, ki jih je pripravila Faganel (2016, 79–80).

Prikaz 4: Primerjava pogodbe o zaposlitvi, pogodbe o delu na domu in podjemne pogodbe glede na obvezne elemente delovnega razmerja

Elementi delovnega razmerja	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o delu na domu	Podjemna pogodba ²⁶
Razmerje dveh strank	da	da	da
Prostovoljna vključitev	da	da	da
Vključenost v organiziran delovni proces	da	delno	ne (opravi se le določen posel)
• kraj opravljanja dela	prostori delodajalca	na domu / po lastni izbiri / na daljavo	ni bistven
• čas opravljanja dela (delovnik)	jasno določen	v skladu z dogovorom	ne (določen rok za predajo dela)
• sredstva za delo	delodajalec	delavec ali delodajalec	podjemnik, če ni sklenjen drugačen dogovor

Elementi delovnega razmerja	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o delu na domu	Podjemna pogodba ²⁶
Plačilo za delo	da	da	da
Osebnostno delo	da	da	le v primeru takšnega dogovora
Nepretrganost	da	da	ne (pogodba se zaključi, ko je delo izvršeno)
Delo po navodilih delodajalca	da	da, vendar glede na naravo dela	le v primeru takšnega dogovora oz. takšne narave posla
Delo pod nadzorom delodajalca	da	po dogovoru glede na možnosti	ne – razen če je posebej dogovorjeno glede na naravo dela

Vir: Faganel (2016, 79–80)

Delodajalec je v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, 12., 18., 19. čl.) primoran za vsakega svojega delavca, tudi ko ta opravlja delo od doma in si delovni čas dejansko razporeja sam, **dnevno voditi evidenco o izrabi delovnega časa od sklenitve delovnega razmerja dalje**. V nadaljevanju predstavitev delovnopravne zakonodaje za delo od doma se osredotočimo na pet elementov, ki so bodisi pomembna zaradi določenih podrobnosti zaradi kraja opravljanja dela bodisi zaradi same logike projekta in posebnih ciljev študije. Ti elementi so sledeči: i) *varnost in zdravje pri delu*; ii) *promocija zdravja pri delu*; iii) *varovanju delojemalčeve zasebnosti na domu*; iv) *(davčna) obravnava dohodkov iz dela na domu v okviru delovnih razmerij*; v) *posebno varovane skupine (raznolikost na delovnem mestu)*.

Prvi element, ki ga vzamemo pod drobnogled, je področje **varnosti in zdravja pri delu**. Ko delojemalec opravlja delo od doma, **mora imeti enake pravice, kot če bi delal v delodajalčevih prostorih** (ZDR-1, 69. čl.). Delodajalčevo dolžnost zagotavljanja varnih in zdravih pogojev za delo predpisuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 5., 9., 17. čl.). To pomeni, da mora delodajalec pripraviti **oceno tveganja vsakega delovnega mesta** v podjetju, pripraviti načrt za preprečevanje, obvladovanje in odpravljanje nevarnosti pri delu, obveščati in usposablјati delavce ter posredovati ustrezna navodila ter obvestiti delavce. Pri tem ne gre pozabiti niti na 23. člen ZVZD-1, ki poudarja, da je delodajalec dolžan prav tako **preprečevati, odpravljati in obvladovati psihosocialna tveganja na delovnem mestu**. To je delodajalec dolžan storiti za vsakega delojemalca, ne glede na tip njegove zaposlitve (določen čas, nedoločen čas, napotitev, itd.), vključno z **atipičnimi oblikami zaposlitve**

(delo na domu). V kolikor delodajalec ne zagotavlja varnih delovnih pogojev – tudi pri delu na domu – mu za tovrsten prekršek grozi denarna globa v višini od 1.500 evrov do 4.000 evrov (ZDR-1, 218. čl.).

Drugi element je **promocija zdravja pri delu**, ki je od leta 2012 naprej jasno opredeljena v ZVZD-1, in sicer prek na način, da gre za "sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delojemalca" (ZVZD-1, 3. čl.). Delodajalec mora za promocijo zdravja zagotoviti ustrezna sredstva, sam način zagotavljanja promocije zdravja pri delu pa vnesti tudi v Izjavo o varnosti z oceno tveganja (ZVZD-1, 6., 32. čl.). Če delodajalec tega ne stori, mu grozi globa celo do 40.000 evrov (ZVZD-1, 76. čl.). Faganel (2016, 85–86) poudarjal, da promocija zdravja pri delu vključuje naslednje ukrepe:

- 1) *izboljšanje organizacije dela (gibljivi delovni čas, možnost in prilagoditev delovnih mest na način, da se v dogovorjenih primerih omogoča dela na domu, zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje);*
- 2) *izboljšanje delovnega okolja (spodbujanje podpore med sodelavci, ponudba zdrave hrane v menzi, sodelovanje zaposlenih v samem procesu izboljšanja delovnega okolja);*
- 3) *spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih aktivnosti (organizacija programov telesne vadbe);*
- 4) *spodbujanje osebnostrnega razvoja (ponujanje tečajev za pridobitev tehnik obvladovanja z delom povezanega stresa, pomoč zaposlenim pri pridobivanju normalne/zdrave telesne teže).*

Glede na to, da je promocijo zdravja pri delu v praksi malce težje zagotavljati v primerih, ko je govora o **manjših podjetjih, samozaposlenih in delovnih mestih**, ki sama po sebi predvidevajo **fleksibilno delo** (delo od doma oziroma delo na daljavo), in imajo nizka tveganja za zdravje in varnost, je GZS med leti 2013–2015 izvedel projekt na temo **Promocijo zdravja in dela na domu**. Eden izmed projektnih naporov GZS je bila tudi priprava brošure, in sicer "Bodimo obseščeni"¹⁸, v kateri je izrisanih **šest korakov za doseganje ciljev**

¹⁸ GZS. 2015. Bodimo obseščeni. Projekt "promocija zdravja in delo na domu". Dostopno prek: https://promocija-zdravja.gzs.si/Portals/Portal-Promocija-Zdravja/brosura-zdravje_notranjost_v1_web.pdf.

promocije dela pri zdravju ne glede na velikost podjetja oziroma vrsto dela. Kot najpomembnejšega izmed šestih predvidenih korakov lahko uvrstimo **”ovrednotenje rezultatov izvajanih ukrepov s pomočjo anket o zadovoljstvu, individualnimi ali skupinskimi razgovori z zaposlenimi”** (GZS 2015, 17). Slednji namreč v praksi predvideva poglobljeni dialog med delojemalcem in delodajalcem s ciljem izboljšanja delovnega okolja, vključno s promocijo zdravja pri delu.

Tretji element je **varovanje delojemalčeve zasebnosti pri delu na domu**, pri čemer nam kot izhodišče služi 46. člen ZDR-1, ki narekuje, da mora delodajalec varovati, spoštovati in ščiti delavčevo osebnost in zasebnost. Pri tem ni potrebno pretirano poudarjati tudi dejstva, da je varovanje delavčeve zasebnosti zagotovljeno tudi z Ustavo RS (35. čl.), ki varovanje zasebnosti uvršča med temeljne človekove pravice. Iz tega izhaja tudi varovanje delojemalčeve zasebnosti tudi pri delu na domu, pri čemer je to prav tako zagotovljeno z Ustavo prek varovanja nedotakljivosti stanovanja (36. čl.). Delodajalec, inšpektor ali kakšen drug preiskovalec (npr. zasebni detektiv), torej brez odločbe sodišča proti volji stanovalca nima vstopa v njegovo stanovanje. Delojemalec ima torej pravico do varovanja svoje zasebnosti, tako na delovnem mestu v prostorih delodajalca in še toliko bolj v primeru, ko delo opravlja na svojem domu. Ne glede na to, da je koncept nadzora nad delom eden izmed temeljnih elementov pogodbe o zaposlitvi, pa v praksi govorimo o zelo omejenem nadzoru nad delom in delovnim časom delojemalca. Delojemalec prav tako ne more s sodobno IKT nadzorovati delojemalca, na kar nakazuje pravno mnenje Informacijskega pooblaščenca iz leta 2010. Ta je poudaril, da nadzor s pomočjo tehnologije zaradi racionalnejše izrabe delovnega časa ni dopusten (Informacijski pooblaščenec 2010 v Faganel 2016, 90).

Eden izmed pomembnejših vidikov znotraj elementa varovanja delojemalčeve zasebnosti pri delu na domu je **komunikacijska zasebnost** – zasebnost pri uporabi komunikacijskih sredstev. Pri tem se torej postavlja vprašanje, do kolikšne mere ima delodajalec lahko nadzor nad uporabo komunikacijskih sredstev, ki jih delojemalcu zagotavlja za opravljanje njegovega dela na domu, in so torej last delodajalca. Poleg tega, da je komunikacijska zasebnost ustavna kategorija (37. čl. in 38. čl.), poznamo tudi Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1). Do vprašanja komunikacijske zasebnosti se je prav tako opredelil Informacijski pooblaščenec leta 2015 in poudaril, da prekomeren poseg v sicer upravičeno

pričakovano zasebnost delavca (npr. pregled službenega računalnika) ni najboljša strategija. Pri tem je ponudil priporočilo, da je ustrežnejši postopek jasna in odprta komunikacija o tem, kaj delodajalec pričakuje od delojemalca, ter jasnejša opredelitev zadolžitve in pričakovanj na delovnem mestu (Faganel 2016, 90).

Četrty element je **(davčna) obravnava dohodkov iz dela na domu** v okviru delovnih razmerij, pri kateri lahko v grobem poudarimo, da se dohodki vseh delojemalcev, ne glede na to, ali delajo od doma ali v prostorih delodajalca, z davčnega vidika **obravnavajo enako**. Slednji so torej obdavčeni v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2). Dohodki, ki izhajajo iz delovnega razmerja, so naslednji: i) *plača in vsako drugo plačilo za opravljeno delo*; ii) *regres in letni dopust*; iii) *povračila stroškov v zvezi z delom*; iv) *boniteta*; v) *nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem*. Pri tem velja opozoriti na štiri postavke, ki se ne vštevajo v dohodek iz delovnega razmerja, in na takšen način ne ni podvržena sistemu obdavčevanja: i) *povračilo stroškov v zvezi z delom (prehrana med delom)*; ii) *strošek prevoza na delo in iz dela*; iii) *terenski dodatek*; iv) *računalniška oprema, ki jo delavcu za opravljanje dela zagotovi delodajalec*. Če delojemalec, ki dela izključno od doma, stroški prevoza na delo in iz dela ne nastanejo, potem ni upravičen do njihovega povračila. V vsakem primeru pa je delojemalec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, tako v in izven prostorov delodajalca.

V skladu z ZDR-1 (70. čl.) je delojemalec, ki dela na domu, **upravičen do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, kot so denimo stroški za računalnik, internet, elektriko in ustrezno opremo delovnega prostora** (denimo tiskalnik). **To nadomestilo se prav tako ne vštevava v davčno osnovo** (ZDoh-2, 44. čl.). Pri tem je najpomembnejše to, da delojemalec in delodajalec čim bolj realno ocenita dejanske stroške, saj se na takšen način lahko izogneta morebitnim birokratskim postopkom, kot je ugovor na informativni izračun dohodnine. Na takšen način se torej tudi konkretno dogovorita, kdo bo nosil/kril določene stroške in zagotavljal potrebna dokazila za uporabo posameznih delovnih sredstev. Pri tem velja opozoriti še na to, da ukrepi in sredstva, ki bi jih delojemalec prejel oziroma prejemal iz naslova promocije zdravja pri delu, niso podvrženi davčni obravnavi.

Končno, **nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu** se v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 144. čl.),

v celoti všteva v osnovo za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne glede na to, ali gre za denarno povračilo stroška, povračilo v bonih ali naravi. O smiselnosti tega določila so se v preteklosti spraševali že pri Združenju delodajalcev Slovenije, in opozorili, da gre za nepravilno obravnavo stroškov za določanje prispevkov za socialno varnost, saj so glede na opremo delovnih mest na domu vis-a-vis različnih dejavnosti lahko velike razlike pri določanju višine nadomestila (Faganel 2016, 93).

Peti, in hkrati zadnji element naše analize, so **posebno varovane skupine**, ki sovpadajo z načelom **raznolikosti na delovnem mestu**. Delo na domu je namreč v zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) opredeljeno kot primerna oblika dela, ko gre za zagotavljanje enakih možnosti osebam, ki zaradi različnih vidikov hendikepiranosti težko ohranjajo svojo zaposlitev, oziroma jim je sam vstop na trg delovne sile otežen. To še posebej poudarja 37. člen ZZRZI, ki – podobno kot ZDR-1 – določa, da se delo od doma lahko sklene znotraj pogodbe o zaposlitvi.

Tudi v tem primeru mora delodajalec upoštevati vse veljavne predpise s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter oceniti morebitna tveganja, ki bi jih hendikepirana oseba lahko doživela med opravljanjem dela od doma. Kot eno izmed dobrih praks ponuja 41. člen ZZRZI, ki narekuje, da je samo opravljanje dela na domu oblika zaščitene zaposlitve oziroma zaščenega delovnega mesta, ki se lahko vnese oziroma opredeli v sistematizaciji delovnih mest.

Če delodajalec takšnega predpisa nima (mali delodajalci po ZDR-1 so denimo izjeme pri sprejemanju takšnih notranjih predpisov), **lahko delodajalec delo na domu opredeli kot zaščitno zaposlitev v Izjavi o varnosti pri delu**. V skladu z ZZRZI (88. člen) mora delodajalec v teh primerih invalidskemu skladu poslati podatke o številu zaposlenih invalidov, pri čemer mora ponuditi ločen prikaz števila sklenjenih pogodb o opravljanju dela na domu (Faganel 2016, 96).

2.4 Ostali pravno zavezujoči dokumenti, ki urejajo delo na domu

Kot ostale pravno zavezujoče dokumente, ki urejajo delo na domu, štejemo mednarodne. Eden izmed najpomembnejših dokumentov, ki ureja delo na domu, je **Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 177** iz leta 1996¹⁹, in Priporočilo št. 184, ki izhaja iz konvencije (Mednarodna organizacija dela 1996). Cilj Konvencije št. 177 je (bil) namreč spodbuditi **enakovredno obravnavo delojemalcev, ki za delodajalca delo opravljajo od doma, z ostalimi zaposlenimi**, ki so prav tako vključeni v delovni proces delodajalca, a to opravljajo v njegovih prostorih. V skladu s 4. členom konvencije se ta proces spodbuja na način, da s preprečevanjem diskriminacije zagotavlja enak položaj pri svobodi združevanja (sindikalno delo), z zagotavljanjem zdravja in varnosti pri delu na domu, socialni varnosti, pravici do izobraževanja, starševskemu varstvu in načelu enakega plačila za enako delo. Če poenostavimo, bi lahko rekli, da je cilj Konvencije zagotoviti enake pravice delavcem, ne glede na kraj opravljanja dela. Delavci, ki večinoma delajo od doma, so namreč pogosto spregledani, izolirani, in nimajo dovolj informacij (niso dovolj informirani), ko je govora o delodajalčevih programih o varnostni in zdravju pri delu. Krašovec (2013, 298) pri tem opozarja, da Slovenija Konvencije MOD št. 177 o delu na domu sicer ni ratificirala, a njeno vsebino v celoti spoštuje.

Kmalu po sprejetju Konvencije št. 177, je priporočila na tem področju izdala tudi **Evropska komisija (EK) (št. 98/370/EC)**, in sicer z namenom, da zaščiti naraščajoče število posameznikov, ki opravlja delo od doma (pribl. 4,9 % delovne populacije v EU leta 1998). Cilj priporočil EK je bil ta, da pripomore k oblikovanju boljšega ravnotežja med prožnostjo samega trga delovne sile in varnostjo zaposlenih (Faganel 2016, 68). EK je takrat tudi pozvala članice k ratifikaciji, a je do danes to storilo zgolj 5 članic, med katerimi ni Slovenije. Leta 2002 je prišlo do pomembnejšega koraka na področju urejanja dela od doma, saj je prišlo do sprejetja Okvirnega sporazuma o delu na daljavo, kar je Slovenija v zakonodajo neposredno vnesla prek Zakona o delovnih razmerjih. Cilj Okvirnega sporazuma o delu na daljavo je bil ta, da se spodbudi modernizacija organizacije dela, ki bi v zakup vzela napredek na področju IKT, in oblikovala delovna mesta na način, da bi ta prispevala k večji konkurenčnosti in produktivnosti podjetij (Faganel 2016, 68). Temeljni elementi Okvirnega sporazuma o delu

¹⁹ Obstaja tudi Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih in obravnavi delavcev in delavk iz leta 1983, ki Slovenijo zavezuje na podlagi pravnega nasledstva po razpadu SFRJ. Konvencije same po sebi v tekstu ne omenjamo zato, ker so bili ti elementi vneseni v kasnejše Konvencije MOD.

na daljavo so naslednji: i) *načelo prostovoljnosti*; ii) *pogoji zaposlitve*; iii) *varovanje podatkov*; iv) *zasebnost*; v) *delovna oprema*; vi) *zdravje in varnost pri delu*; vii) *organizacija dela*; viii) *usposabljanje*; iv) *kolektivne pravice*. Pri tem je potrebno poudariti, da Slovenijo zavezuje Evropska socialna listina, na podlagi katere mora svoje politike oblikovati na način, da bo z njimi upoštevala sprejeta načela.

To je pomembno zato, ker Evropska socialna listina vključuje delavce, ki delajo na domu (Evropska socialna listina 1999, 22. čl. in 27. čl.).

Kot tretji pomembni mednarodni dokument, ki ureja področje dela od doma, je **Direktiva Sveta 2003/88/ES o organizaciji delovnega časa**, ki je bila pripravljena s ciljem oblikovanja okvira za organizacijo delovnega časa, ki sledi načelu krepitve delovnega okolja z namenom varovanja zdravja in varnosti delavcev (Svet EU 2003). Eden izmed pomembnejših vidikov Direktive je določba minimalnih standardov glede počitka oziroma odmora med delovnim časom ob zagovarjanju načela pravice do ustreznega počitka (Svet EU 2003, 4. čl.). Tedenski delovni čas mora torej biti omejen v ustreznih nacionalnih zakonodajah, a ne sme presegati osemindesetih ur (6. čl.).

Vsak delavec mora imeti prav tako pravico do najmanj štirideskega plačanega letnega dopusta, ki ga ni mogoče nadomestiti s plačilom (7. čl.). Kot četrti mednarodni dokument omenjamo **Protokol h Konvenciji MOD št. 155 o varstvu pri delu**, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, ki je bil sprejet leta 2002. Gre za Konvencijo, ki zavezuje Slovenijo v skladu z nasledstvom. Ideja Konvencije št. 155 je bila zagotoviti varna delovna mesta in sodelovanje delojemalcev pri izpolnjevanju delodajalčevih obveznosti na področju zagotavljanja ustrezne varnosti in zdravja pri delu. Konvencija prav tako določa obveznost delavca, da delodajalca obvešča glede okoliščin, ki ogrožajo varnost in zdravje vseh zaposlenih (16. čl.). Slovenija je Konvencijo št. 155 ponekod vpeljala v ZDR-1, mestoma pa v ZVZD-1. Protokol št. 155, ki velja od leta 2005 naprej, je za našo razpravo pomemben predvsem v točki vzpostavljanja novega sistema spremljanja in sporočanja glede poklicnih nezgod in bolezni, saj omogoča mednarodno primerljive podatke in posledično pripravo jasnih analiz na področju varnosti in zdravja pri delu.

Približno leto dni kasneje od začetka veljave Protokola št. 155, je MOD sprejel še **Konvencijo št. 187**, ki se osredotoča na vidik spodbujanja varnosti in zdravja pri delu. Cilj Konvencije št. 187 je torej spodbujanje izvajanja nacionalne politike in programov na področju varnosti in zdravja pri delu, pri čemer je še posebej poudarek na krepitvi kulture preventivnega delovanja in nenehnega izboljševanja na področju varnosti in zdravja pri delu. Pri tem Konvencija št. 187 sledi načelu delovanja na (vsaj) treh ravneh, saj je poleg sindikalnih in delodajalskih združenj vključen še državna raven in raven podjetja. Pri tem torej delodajalec postaja resnični subjekt in akter pri izvrševanju in izboljševanju varnosti in zdravja pri delu. Končno, leta 2019 je prišlo do najpomembnejšega premika na področju urejanja dela na domu, saj je bila sprejeta **Direktiva 2019/1158** o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Ta določa, da ima delojemalec z otroki (vsaj do osmega leta starosti) oziroma oskrbovalec pravico do prožne ureditve dela zaradi varstva.

Na takšen način ima torej delojemalec možnost, da si sam razporedi delovni čas, vključno z delom od doma in na daljavo, delodajalec pa bo – če bo takšno prošnjo zavrnil – moral navesti jasne in utemeljene razloge za zavrnitev prošnje. Direktivo bo morala Slovenija v svoj pravni red vnesti do avgusta 2022 (Direktiva EU 2019/1158 2019).²⁰

²⁰ Direktiva 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta EU z dne 20. Julija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.

2.5 Smernice za delo na domu

Smernice za delo na domu so v Sloveniji od leta 2020 v porastu, kar je posledica epidemije COVID-19. Glede na to, da smo že v uvodnem poglavju o stanju dela od doma v Sloveniji predstavili pogajalska izhodišča oziroma smernice za prihodnje urejanje področja dela od doma v Sloveniji s strani GZS, pa na tem mestu velja izpostaviti smernice Združenja svetov delavcev Slovenije (ZDSZ). To se je konec leta 2020 odzvalo predvsem na izhodišča MDDSZEM in v samo razpravo usredinilo načelo pazljivosti in nevarnosti, ki ga prinaša delo od doma (ZSDS 2020, 1).²¹ Prvi korak, ki ga je potrebno po mnenju ZDSZ storiti pri uvajanju dela na domu je ta, da se **pripravi in sprejme ustrezen splošni akt delodajalca oziroma pravilnik, ki obsega najpomembnejše pravne in sociološke vidike in dileme** (prav tam). V procesu, pri katerem morajo sodelovati torej delojemalci oziroma predstavniki delojemalcev (ustrezna sindikalna združenja), bi si torej morali tako delodajalci kot delojemalci odgovoriti na naslednja vprašanja (ZSDS 2020, 1–2):

- 1) *Katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu?*
- 2) *Kateri vidiki so pomembni v zvezi z delovnim časom?*
- 3) *Kako izpolnjevati obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu ter hkrati spoštovati delavčevo pravico do zasebnosti?*
- 4) *Kako je z zagotavljanjem delovnih sredstev? Ali jih mora zagotoviti delodajalec ali delojemalec?*
- 5) *Kako zagotoviti varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov?*

Odgovore na dotičnih pet vprašanj predstavljamo v nadaljevanju analize, saj so pomembne tako z vidika cilja samega projekta kot z vidika priprave končni priporočil in priprave inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike dela na domu, ki bo osnova za pripravo delavnic, izobraževanj in končnih brošur. Prvič, ko je govora o delu na domu, je lažje izhajati iz tega, kdaj delo na domu ni priporočljivo oziroma celo dovoljeno. Smernice ZSDS (2020, 2) pokažejo, da se na domu ne more opravljati delo, ki je škodljivo, ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo, oziroma v primeru, ko to prepoveduje poseben

²¹ ZSDS. 2020. Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu. Dostopno prek: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Priporočila-sd-glede-uvajanja-dela-na-domu-okt.2020.pdf>.

zakon ali drug predpis. Pri tem je pomembno predvsem to, da v kolikor delodajalec omogoči delo na domu, mora to omogočiti vsem delojemalcem pod enakimi objektivnimi pogoji (prav tam). To pomeni, da gre za odrejanje oziroma omogočanje dela od doma na podlagi delovnega mesta in ne osebe, ki trenutno na določenem delovnem mestu dela.

Drugič, ko je govora o določitvi načina dela in delovnega časa, ZSDS (2020, 3) predlaga tri konkretne primere urejanja dela od doma, pri čemer je četrta možnost kakršna koli druga alternativna kombinacija. Ti primeri dela so naslednji: i) *delojemalec 4 ure dela v poslovnih prostorih, 4 ure na domu*; ii) *delojemalec 2 dni dela v prostorih podjetja, 3 dni pa na domu, pri čemer si dneve lahko bodisi sam razporeja bodisi so te vnaprej dogovorjeni*; iii) *delavec 1 teden dela na domu, 1 teden v poslovnih prostorih*; iv) *kombinacije teh alternativ pa tudi druge*. ZSDS (2020, 3) pri tem nekako ponudi najpogostejši dogovor, ki izhaja iz načela ekonomičnosti, in sicer dogovor o tem, da nekaj dni delojemalec dela od doma, nekaj dni pa v prostorih delodajalca, zaradi česar prihaja do lažjega nadzora nad rezultati opravljenega dela, hkrati pa delojemalec ohranja stik s sodelavci in omogoča ustrezno izmenjavo informacij.

Tretjič, glede **varnosti in zdravja pri delu**, so smernice ZSDS (2020, 3–4) v skladu z določili ZDR-1 in ZVZD-1. Pri tem ZSDS (prav tam) ponudi specifične smernice glede **pregleda prostorov**, ki bi jih moral pred sklenitvijo pogodbe oziroma aneksa k pogodbi glede dela na domu **pregledati varnostni inženir**. Slednji naj bi namreč ponudil ustrezne ugotovitve o tem, ali je predvideno okolje ustrezno v skladu s področjem varnosti in zdravja pri delu. ZSDS (prav tam) ponudi določene smernice glede zasebnosti in zasebnih prostorov delojemalca v odnosu do samega načela dopustnosti nadzora delojemalca v prostorih delodajalca. Pri tem je torej priporočljivo slediti načelu sorazmernosti za namene nadzorovanja. ZSDS tako predlaga, da naj **delodajalec od delojemalca ob vstopu v njegov dom vsakokrat pridobi ustrezno pisno dovoljenje za vstop**, pri sami pogodbi o zaposlitvi oziroma k aneksu pa naj se vključi to, da bo delojemalec z namenom izpolnjevanja obveznosti delodajalca za potrebe ustreznih pogojev za varnost in zdravje pri delu, delodajalcu v določenem časovnem intervalu (denimo 1x na leto) dovolil vstop v prostore, kjer opravlja svoje delo.

Četrtrič, glede **zagotavljanja delovnih sredstev** ZSDS (2020, 5) poudarja, da gre za eno izmed najpomembnejših vsebin dogovora, saj gre tukaj za vprašanje zagotavljanje materiala in

delovnih sredstev za opravljanje dela na domu ter vprašanja višine nadomestila za uporabo sredstev delojemalca. Pri tem ZSDS (prav tam) sredstva deli v tri sklope, in sicer: i) *delovna sredstva, kot so prostor, elektrika in komunikacijske povezave*; ii) *delovna sredstva, kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnih, miza in stol*; iii) *material, ki ga delojemalec potrebuje pri svojem delu*. ZSDS (prav tam) poudarja, da bi moralo biti za prostor, elektriko in druge komunikacijske naprave dogovorjeno nadomestilo, za delovna sredstva kot so računalnik, telefon, miza in stol podobno, le da lahko določene reči zagotovi delodajalec in se na takšen način "izogne" nadomestilom za delovna sredstva, in materiale, ki naj bi jih zagotovil delodajalec (bodisi na način, da ponudi te materiale, bodisi na način, da plača določeno nadomestilo za to).

Končno, ko je govora o **zagotavljanju varstva občutljivih podatkov**, je ZSDS (2020, 6) relativno skop. Tako denimo v smernicah najdemo poudarek, da zaradi interesov delodajalca v zvezi z varovanjem poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov, mora delodajalec sprejemati vse ukrepe, ki so potrebni za to, da bo delavec lahko ustrezno varoval poslovne skrivnosti in druge občutljive podatke. Med to naj bi – po ZSDS (prav tam) – spadalo **omogočanje varne povezave v omrežje oziroma v informacijski sistem delodajalca in dostop do v omrežje delodajalca, ki bi moral biti dovoljen zgolj s službenim računalnikom**.

3 ANALIZA STANJA PRAVNIH PODLAG NA PODROČJU DELA NA DOMU V EVROPSKI UNIJI

3.1 Uvod

Cilj petega poglavja je analizirati stanje dela od doma v EU in ugotoviti, ali obstajajo primeri dobrih praks na področju dela od doma, ki bi jih morala upoštevati tako Slovenija kot sindikalna in delodajalska združenja pri prihodnjem urejanju tega področja. Analiza stanja dela od doma bo služila kot izhodišče za pripravo inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike, ki bo osnova za pripravo in izvajanje dejavnosti krepitev kompetenc prek usposabljanj. V drugem delu petega poglavja analiziramo pravne podlage v sosednjih državah (Avstrija, Italija, Hrvaška in Madžarska), katerih cilj je dobiti uvid v pravno-zakonodajno stanje držav, s katerimi Slovenija na različnih ravneh (državni, sektorski, lokalni, na ravni civilne družbe) najintenzivnejše sodeluje. V zadnjem delu pripravimo pregled dobrih praks v EU na področju dela od doma, pri čemer v metodološkem smislu izhajamo iz treh skupin držav, ki jih Eurofound razvršča glede na industrijske odnose (Eurofound, 2015, 51).²² V tem smislu torej analiziramo dobre prakse v eni izmed držav Centralno-zahodne skupine, eni izmed držav Centralno-vzhodne skupine in v eni izmed držav Južne skupine. Na takšen način torej dobimo uvid v prihodnje trende in temeljna vprašanja v teh skupinah v zvezi z zaposlitveno varnostjo, tehnološkimi spremembami, dobrim počutjem na delovnem mestu, razvojem veščin, enakostjo, demografskimi spremembami, socialno varnostjo in mladimi na trgu dela (Eurofound 2015, 51–52). To je hkrati osnova za pripravo priporočil, ki sledijo v šestem poglavju. V vseh treh delih petega poglavja uporabljamo analizo in interpretacijo primarnih in sekundarnih virov, zgodovinsko analizo in analizo študije primera.

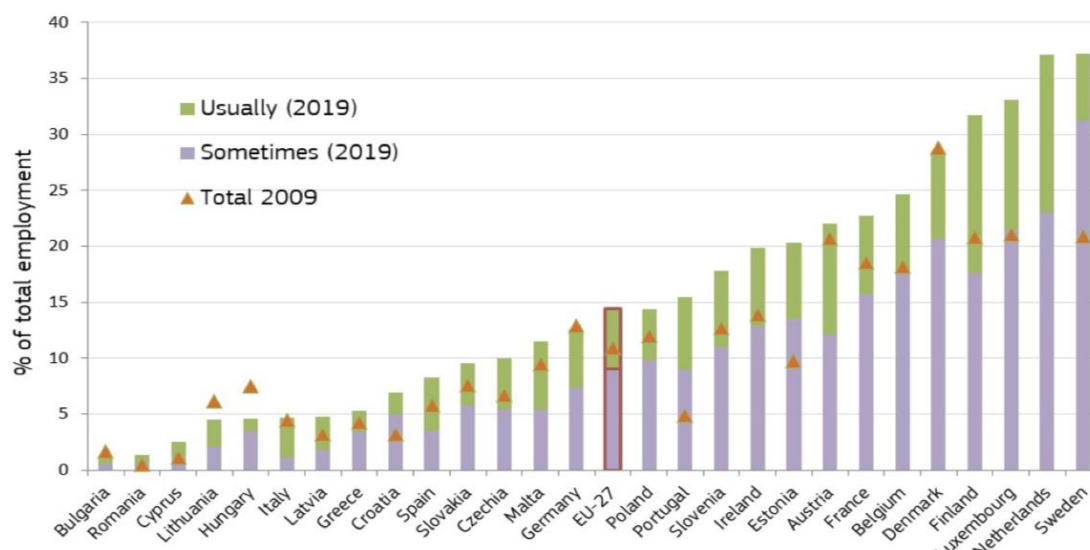
²² Eurofound. 2015. Collective bargaining in Europe in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

3.2 Delo na domu v Evropi

Za izhodišče v razpravo o delu na domu v Evropi nam služi zadnje poročilo Skupnega raziskovalnega centra EU (*Joint Research Centre*) iz leta 2020, ki vsako leto ugotavlja determinante in zakonitosti dela v različnih državah članicah EU. Pri tem se posebej osredotočamo na pojavnost dela od domu, pri čemer se osredotočimo na delo od doma pred COVID-19 krizo in po COVID-19 krizi. Ena izmed najpomembnejših ugotovitev je ta, da je v tistih državah, kjer je bilo delo od doma že samo po sebi razširjeno, bil padec priložnosti za službo relativno zanemarljiv (Evropska komisija 2020, 7).²³ Nasprotno velja za tiste države, ki pred COVID-19 krizo niso imele tako zelo razširjenega dela od doma, saj so te beležile najvišje padce zaposlitvenih priložnosti v času prvega in drugega vala epidemije (prav tam). Podatki iz leta 2019 pokažejo, da je bilo dela od doma *občasno* oziroma *po navadi* prek 30 % zgolj na Švedskem, na Nizozemskem, v Luksemburgu in na Finskem, pri čemer je bilo dela od doma občasno oziroma po navadi manj kot 10 % v več kot desetih državah članicah EU. Med tema dvema ekstremoma imamo države, kot so Belgija, Francija in Portugalska, kjer je takšnega dela bilo med 15 in 24 %. Največjo rast dela od doma beleži severna Evropa, pri čemer poročilo kot primere dobrih praks izpostavlja še Portugalsko, Estonijo in Slovenijo.

²³ Evropska komisija. 2020. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.

Prikaz 5: Pojavnost dela od doma (občasno in po navadi) v državah članicah EU v letu 2019 in v primerjavi z letom 2009

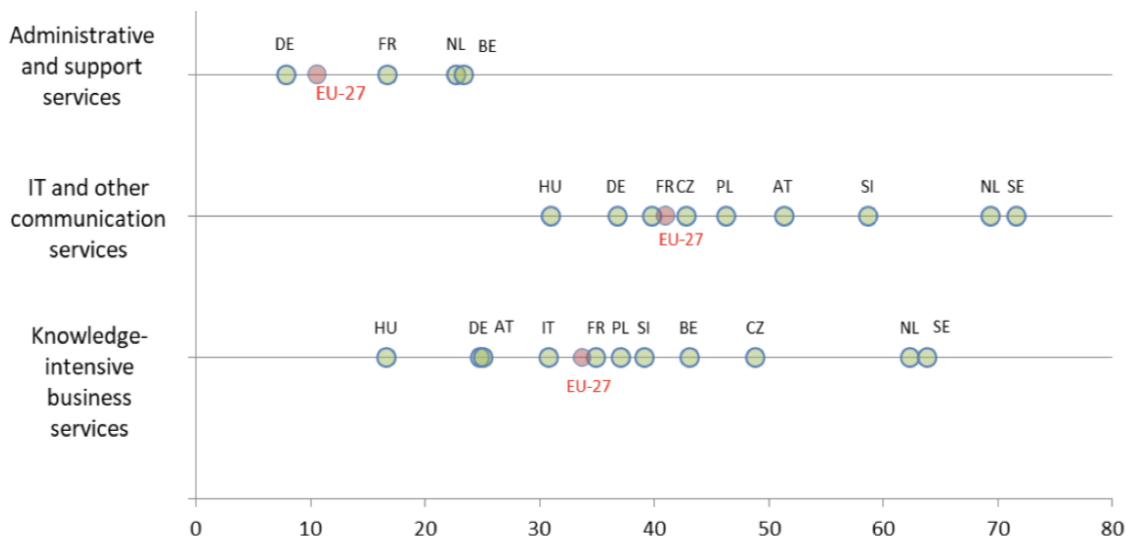


Vir: Evropska komisija (2020, 5).

Eden izmed osrednjih dejavnikov, ki ga je Skupni raziskovalni center EU zaznal kot temeljnega za osmišljanje takšnih razlik, je **struktura industrijskih sektorjev v državah članicah EU**. Verjetno je odveč poudarjati, da je pojavnost dela od doma na Švedskem, Finske in na Nizozemskem tako zelo visoko zaradi relativno visoke stopnje zaposlitev v IKT-intenzivnih sektorjih (denimo marketing, odnosi z javnostmi, programiranje, raziskave in inovacije). Pri tem vseeno velja poudariti, da so rezultati Eurofound (2020, 6)²⁴ raziskave pokazali, da so obstajale visoke razlike med državami članicami tudi znotraj enakega sektorja. Tako denimo Eurofound (2020) pokaže, da če je na Švedskem in na Nizozemskem v na znanju temelječih sektorjih število delojemalcev od doma znašal okoli 60 %, je bilo takih v enakih sektorjih v Italiji približno 30 % in še nekoliko manj v Avstriji in Nemčiji.

²⁴ Ahrendt, Daphne, Cabrita, Jorge, Clerici, Elenorora, Hurley, John, Leončikas, Tadas, Mascherini, Massimiliano, Riso, Sara in Sandor, Estzer. 2020. Living, working and COVID-19. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Prikaz 6: Delo od doma v izbranih državah članicah EU v treh IKT-intenzivnih sektorjih leta 2019



Vir: Evropska komisija (2020, 8).

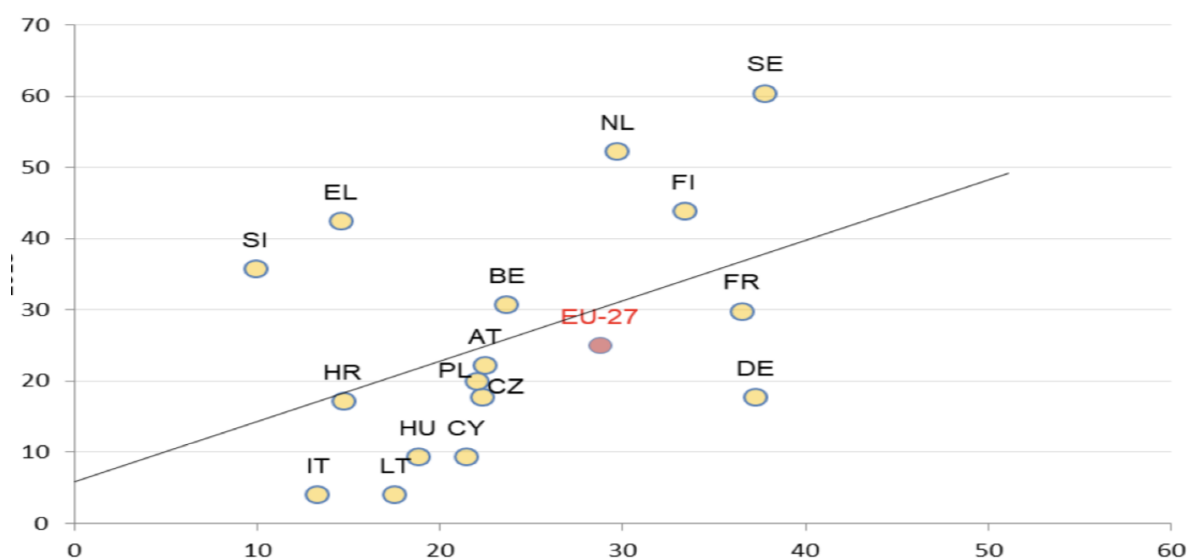
Iz zgornjega grafa izhaja, da so razlike med državami članicami v istih sektorjih tako zelo visoke, da je te razlike potrebno razumeti v kombinaciji z različnimi dejavniki, ki pojasnjujejo pojavnost in razširjenost dela od doma. Ti dejavniki so naslednji: i) **razlike znotraj industrijskih sektorjev**; ii) **število zaposlenih in velikost podjetja**; iii) **stopnja samozaposlenosti**; iv) **digitalne veščine delojemalcev**.

Prvič, ko je govora o **razlikah znotraj industrijskih sektorjev**, je potrebno izpostaviti izsledke Eurofounda iz leta 2020. Eden izmed izpostavljenih sektorjev sta bila IT in telekomunikacijski sektor, kjer prihaja do največjih in najbolj reprezentativnih razlik, saj ta dva sektorja dopuščata delo od doma praktično vsem. V obeh sektorjih je skoraj 90 % vseh delojemalcev namreč svoje delo opravljalo od doma, medtem ko je isto delo v Franciji opravljalo 65 % vseh zaposlenih, na Nizozemskem 60 %, v Sloveniji 57 %, v Italiji 32 % in v Nemčiji zgolj 11 %. Takšne razlike kažejo na to, da je pojavnost dela od domu odvisna od menedžmenta in sistema nadziranja, organizacije dela in državnih politik na področju fleksibilnosti zaposlitev (Eurofound 2020, 12).

Drugič, pomemben dejavnik je tudi **število zaposlenih glede na velikost samega podjetja**. Rezultati analize pokažejo, da večja podjetja po navadi prej sprejmejo in izvajajo politiko dela od domu kot manjša podjetja (Eurofound 2020, 13). V državah, kot so denimo Švedska,

Nizozemska in Finska, so podjetja z več kot 50 zaposlenimi v na znanju temelječih sektorjih imela pred epidemijo COVID-19 večje število delojemalcev z rednim delom od doma kot denimo Hrvaška in Italija, kjer je bilo takšnih delojemalcev približno 15 %. V Sloveniji je bila razlika s severom nekoliko nižja in je znašala približno 38 %. V izrednih razmerah, ki jih pomembno poganja epidemija COVID-19, se je bilo namreč podjetjem na Hrvaškem in Italiji veliko težje prilagoditi zaradi same narave delovnega procesa in organiziranja pred epidemijo COVID-19.

Prikaz 7: Delež delojemalcev, ki delajo od doma, v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi leta 2019

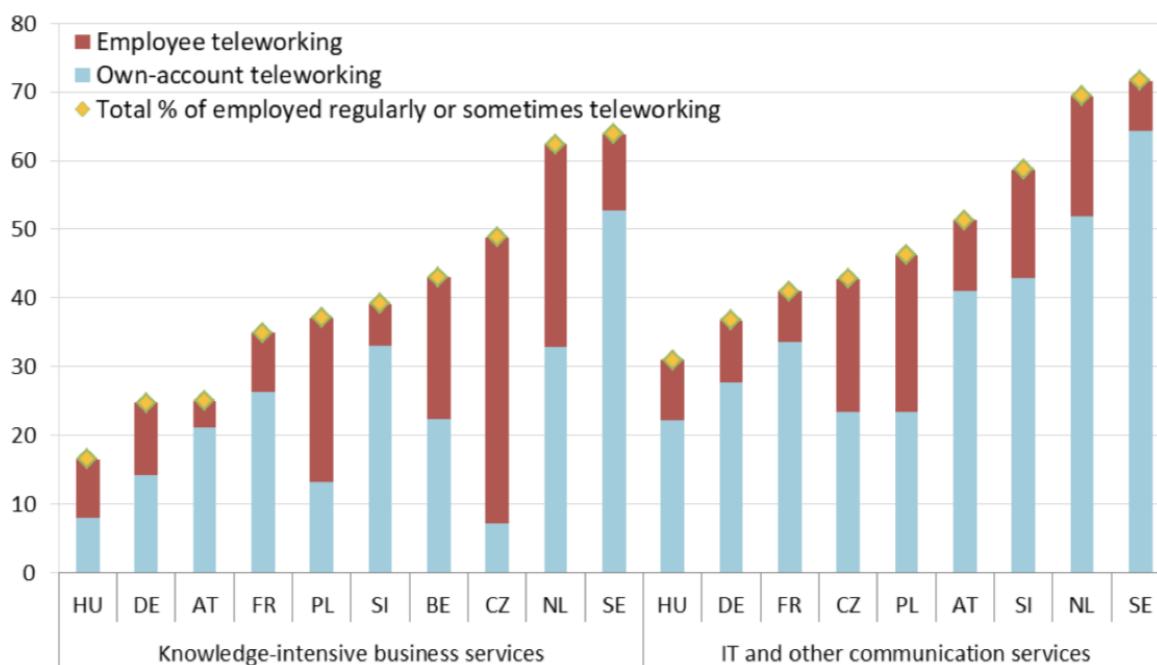


Vir: Evropska komisija (2020, 9).

Tretjič, kot pomemben dejavnik za razumevanje razlik glede dela od doma v EU, je potrebno izpostaviti **stopnjo samozaposlenosti**. Za samozaposlene je dom namreč velikokrat kraj opravljanja njihove dejavnosti. Pri tem ne govorimo zgolj o tistih, ki delajo v IT sektorju (razvojniki, programerji, odnosi z javnostmi, grafični oblikovalci), temveč tudi o kulturnikih in kmetovalcih. Zanimivo je tudi to, da samozaposleni predstavljajo največji delež tistih, ki delajo doma, ne glede na to v kateri državi članici EU opravljajo svoje delo. Izjemi v tem primeru sta zgolj Češka in Poljska, kjer je delo od doma še naprej bolj prisoten med zaposlenimi (v primerjavi s samozaposlenimi). Epidemija COVID-19 je prav tako na tem

področju – sodeč po izsledkih raziskave Eurofound (2020, 15) – pustila svoje posledice, saj so delodajalci, katerih cilj je bil optimizirati oziroma zmanjšati stroške, bili bolj naklonjeni najemanju samozaposlenih.

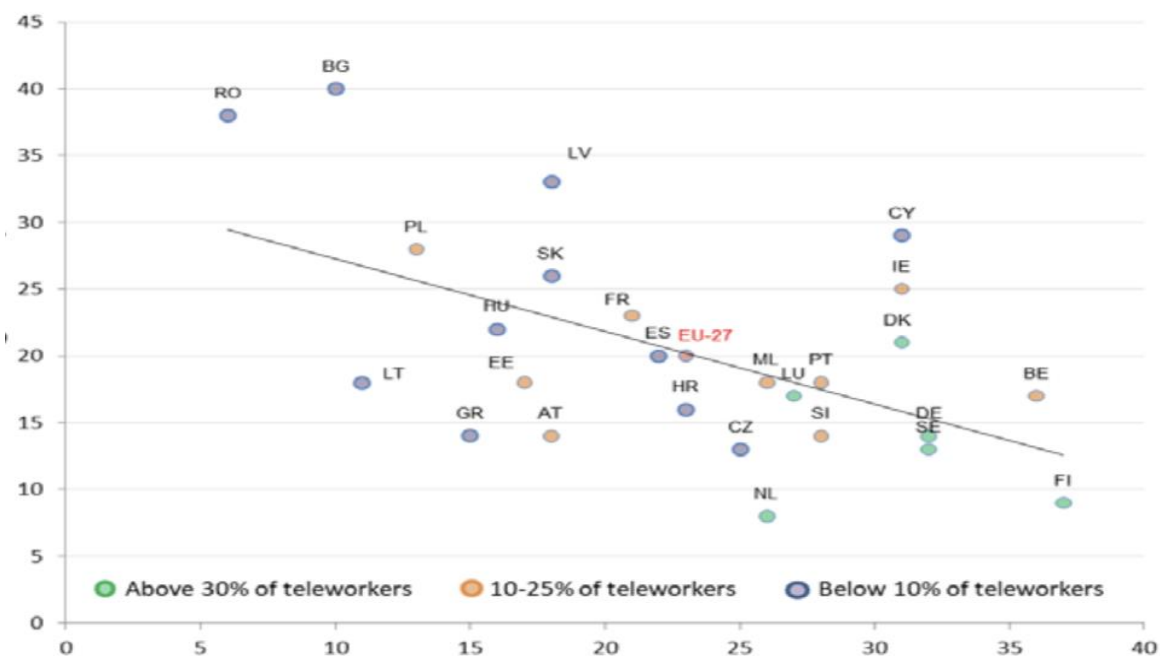
Prikaz 8: Distribucija dela od doma s poklicnim statusom in primerjava med zaposlenimi in samozaposlenimi v izbranih sektorjih v letu 2019



Vir: Evropska komisija (2020, 10).

Končno, kot zadnji dejavnik izpostavljamo **digitalne veščine** delojemalcev, saj izsledki Eurofound (2020, 14) kažejo na to, da so delojemalci z močnejšimi digitalnimi veščinami bolje pozicionirani za potrebe dela od doma tekom kriznih okoliščin. A digitalne veščine niso tako samoumevne, saj med državami članicami obstajajo velike razlike. Leta 2019 je denimo stopnja digitalne pismenosti oziroma digitalnih veščin med tistimi, ki delajo od doma, izjemno nihala. Največjo stopnjo digitalne pismenosti oziroma digitalnih veščin beležimo na Finskem, Švedskem, Nizozemskem, Danskem in v Nemčiji (nad 30 %), medtem ko najnižjo stopnjo beležimo v Romuniji, Grčiji, Bolgariji, na Slovaškem, Hrvaškem in Cipru (pod 10 %). Slovenija se nahaja v povprečju EU, saj med 10–25 % delojemalcev poseduje ustrezne digitalne veščine (Eurofound 2020, 16).

Prikaz 8: Stopnja digitalnih veščin med delojemalci, ki delajo od doma, v državah članicah EU v letu 2019



Vir: Evropska komisija (2020, 10).

3.3 Delovnoppravna zakonodaja v Avstriji, Italiji, na Hrvaškem in Madžarskem, ki ureja delo na domu

3.3.1 Avstrija

Na podlagi poročila podjetja za mednarodno pravo in davčno pravo CMS iz leta 2020, ki je primerjal delo od doma v Belgiji, na Češkem in v Avstriji, lahko vidimo, da **Avstrija nima ustreznih zakonodajnih podlag, ki bi posebej urejali delo od doma** (CMS 2020, 3). Eurofound (2007) tako pokaže, da je bila prva kolektivna pogodba v Avstriji, ki se je dotikala področja dela od doma, sprejeta za področje naftne industrije leta 1997, s katero so delojemalci, ki so delali od doma, postali v celoti zaščiteni v skladu z Zakonom o zaščiti delavca (*Arbeitnehmerschutzgesetz*, AschG). Do danes je velika večina kolektivnih sektorskih pogodb sledilo precedenčni iz leta 1997, pri čemer je najbolj povedno dejstvo, da je do leta 2007 prišlo do modernizacije velike večine kolektivnih pogodb v vseh sektorjih, ki so začele predvidevati in delno urejati delo od doma (Eurofound 2007, 5).²⁵ Še več, zelo povedno je tudi dejstvo, da združenje delodajalcev (WKO), Združenje avstrijske industrije (*Industriellenvereinigung*) in Združenje javnih podjetij (*Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs*) še danes v javnem prostoru in v odnosu do zakonodajalca vztraja pri načrtanih izhodiščih prostovoljnega okvira EU o delu od doma, ki je bil sprejet leta 2002. S tem ko je Avstrija dejansko v svojo zakonodajo vpeljala prostovoljni okvir EU o delu od doma, je prek sistema kolektivnih pogodb dosegla 80 % pokritost delojemalcev v zasebnem sektorju.

Stagnacija v Avstriji na področju dela od doma se je končala šele leta 2020, saj je bila Avstrija zaradi epidemije COVID-19 primorana sprejeti oziroma uveljaviti določene regulacije glede delo od doma, pri čemer je najpomembnejša predvsem ta, da delojemalec lahko dela od doma takrat, ko spada v "tvegano skupino" (CMS 2020, 1–2). Če delojemalec zaradi narave dela ne more delati od doma (proizvodnja, trgovina itd.), ima pravico do strožjih preventivnih ukrepov na delovnem mestu. Delo od doma je v Avstriji omogočeno v skladu s **Civilnim zakonikom** (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, ABGB), **Zakonom o zaposlenih**

²⁵ Eurofound. 2007. Telework in Austria. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria>.

(*Angestelltengesetz*, AngG) in zakonodajo, ki ureja **kolektivne pogodbe** (*Arbeitsverfassungsgesetz*, ArbVG). CMS (2020, 4) opozarja, da je predvsem zakonodaja, ki ureja kolektivne pogodbe, tista, ki ustvarja primerno pravno podlago za izvajanje dela od doma. Pri tem morajo delodajalci – podobno kot v Sloveniji – pogodbeno urediti naslednja vprašanja: i) *obseg dela od doma* (ali gre za polovično ali polno zaposlitev od doma); ii) *delovni čas in ustrezno evidentiranje opravljenega dela*; iii) *dostop do sredstev in materialov za delo oziroma ustrezno nadomestilo stroškov, ki so povezani s tem*; iv) *zaščita podatkov*.

Delodajalci v Avstriji morajo tako v skladu z **Zakonom o zaščiti delojemalcev** (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*) in **Regulativo o delu za (računalniškim) ekranom** (*Bildschirmarbeitsverordnung*) nuditi ustrezno varstvo delojemalcu in slediti zdravstvenim smernicam. Pri tem je pomembna predvsem Regulativa o delu za (računalniškim) ekranom, ki narekuje, da morajo biti vsa delovna sredstva za delojemalca – tako v prostorih delodajalca kot doma – v skladu z veljavnimi zdravstvenimi in varstvenimi predpisi. V praksi pomeni, da so delojemalci, ki delajo od doma, na enak način pravno zaščiteni kot delojemalci, ki delajo v prostorih delodajalca, tako na ravni individualnih kot kolektivnih regulacij. Pri tem velja še opozoriti na to, da delojemalci, ki delo opravljajo od doma, prav tako uživajo enake pravice glede glasovanja v delavske svete in pravice do kandidature za delavski svet.

Kljub temu da so načeloma delojemalci, ki opravljajo delo od doma, v pravnem smislu povsem enakovredni delojemalcem, ki opravljajo delo v prostorih delodajalca, pa sindikalna združenja in pravni strokovnjaki opozarjajo na to, da obstaja nemalo število tistih, ki so še vedno **podvrženi diskriminaciji**. Takšna predvidevanja izhajajo iz tega, da še naprej obstaja splošna tendenca med delodajalci, da delojemalcem ponudijo atipične pogodbe, ki so bolj primerne za samozaposlene, četudi uradno opravljajo osemurne delovnike zgolj za eno podjetje (Eurofound 2007, 6). Prav tako so sindikalna združenja opozarjala na dejstvo, da ne obstaja izrecna prepoved diskriminacije za delojemalce, ki delajo od doma, kar denimo obstaja za tiste delojemalce, ki so zaposleni za polovični delovni čas. Poleg tega so sindikalna združenja opozorila na vprašanje nadzorovanja delovnih pogojev, ki znajo biti problematična predvsem v mikro in manjših podjetjih. To vključuje vprašanje izoliranosti delojemalca, ki dela od doma, vprašanje socialne varnosti (pogodba o zaposlitvi), vprašanje ravnovesja med

poklicnim in zasebnim življenjem, vprašanje razpoložljivosti delojemalca delodajalcu in vprašanje ustreznega nadomestila za stroške, ki delojemalcu nastajajo ob delu na domu.

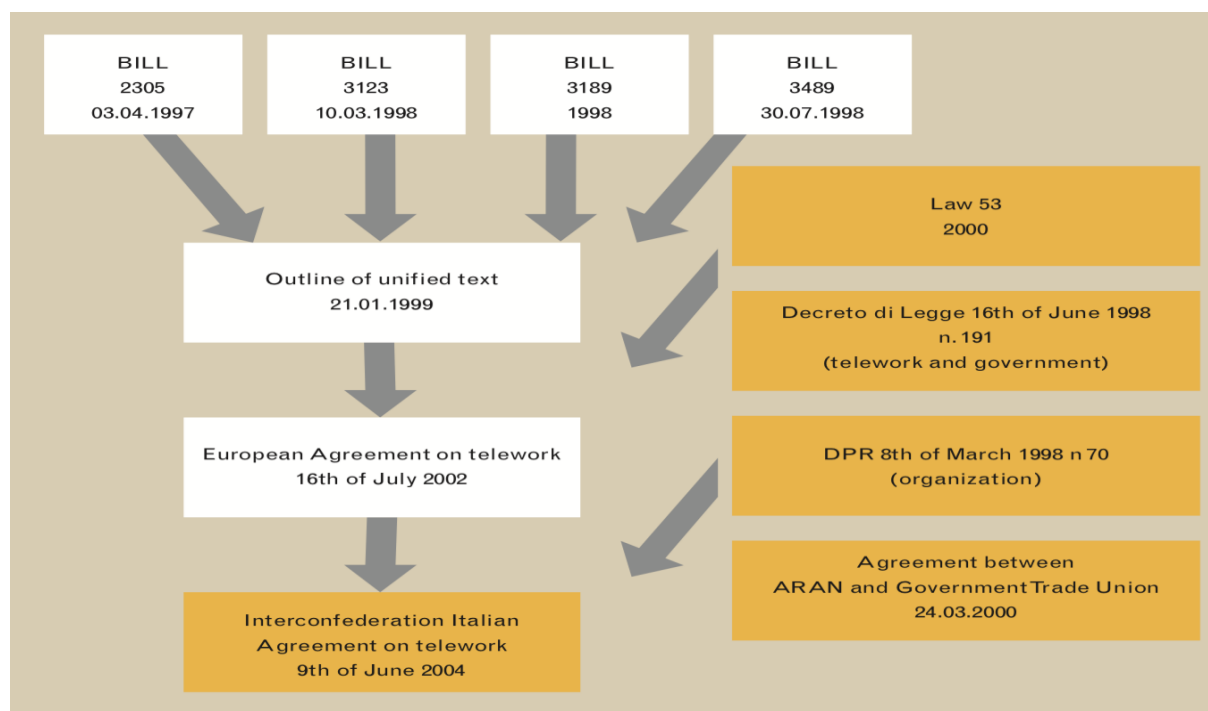
Končno velja opozoriti tudi na to, da so si **sindikalna in delodajalska združenja pri vprašanju dela od doma nenehno v navzkrižju**. Tako denimo ÖGB po eni strani delodajalskim združenjem priznava, da je ustvarjanje delovnih mest, ki predvidevajo delo od doma, pozitivno za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, po drugi strani pa opozarja na povečanje zdravstvenih tveganj, ki so posledica stresa in morebitnih pritiskov po vse večji učinkovitosti delojemalcev, ki delajo od doma. Prav tako ÖGB ob vsakokratni javni razpravi glede dela na domu opozarja, da neurejeno delo od doma prinaša tudi porast atipičnih oblik zaposlitev, ki bi lahko na dolgi rok zamenjale klasične zaposlitve za polni oziroma polovični delovni čas (prav tam).

3.3.2 Italija

Italija je ena izmed redkih držav, ki se je vprašanja dela od doma zakonsko lotila že leta 1997, s katerim je skušala urediti delo od doma za javne in državne uslužbence, kjer je poleg samega opredeljevanja dela na domu uzakonila to, da je delojemalec za delo na domu plačan enako in pod enakimi pogoji kot delojemalec, ki delo opravlja v prostorih delodajalca. V skladu s **Predsedniškim dekretom št. 70/191**, je Italija delo od doma opredelila kot "izvajanje dela delojemalca v eni izmed javnih administrativnih organov v kraju, ki je razumljen kot ustrezen, se nahaja izven prostorov delodajalca, in temelji na IKT s ciljem ohranjanja komunikacije med delodajalcem in delojemalcem" (Burns, Delle Donne in Pinzuti 2005, 18).²⁶ To je nadaljevala tudi leta 1998, ko je sprejela kar **tri Zakone** (3123/1998; 3189/1998; 3489/1998), s katerimi je vzpostavila standarde za promocijo dela od doma, standarde za delo od doma in standarda za njegov razvoj (Burns, Delle Donne in Pinzuti 2005, 19).

²⁶ Burns, Suzanne, Delle Donne, Giuseppe in Pinzuti, Giorgio. 2005. Telework in Italy – From knowledge to practice. Dostopno prek: https://www.esf-agentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_italy.pdf.

Prikaz 9: Zakonodajna podlaga v Italiji, ki ureja področje dela od doma



Vir: Burns, Delle Donne in Pinzuti (2005, 20).

Italija je do leta 2004 sprejela praktično vso zakonodajo, ki ureja področje dela od doma. Najbolj paradigmatski je torej **Medkonfederacijski sporazum** (*Interconfederation Agreement*) iz leta 2004, ki je hkrati tudi zadnji zakonodajni akt, ki ga je Italija sprejela za področje dela od doma. V njem so predstavniki 19 sindikalnih in delodajalskih združenj (ETUC, UNICE in CEEP) sprejeli osrednji okvir za urejanje dela od doma. S tem okvirom so se dogovorili, da **imajo delojemalci od doma torej enake pravice glede varstva pri delu in zdravja pri delu kot delojemalci, ki opravljajo delo v prostorih delojemalca**. Prav tako so s sporazumom uveljavili načelo enakega obsega dela in načelo prostovoljnosti. Slednje v praksi pomeni, da nihče ne more prisiliti tako delojemalca kot delodajalca, da odredi delo od doma (Burns, Delle Donne in Pinzuti 2005, 17). Pri tem velja izpostaviti še analizo Tiraboschi (b.d., 4), ki je za primer Medkonfederacijskega sporazuma poudarila, da gre za mehke pristope brez resnejših instrumentov, ki bi spodbujali delo od doma. Pri tem je še poudarila, da imajo vse zgoraj predstavljene zakonodajne podlage učinek predvsem na javni sektor, saj zasebnega sektorja pravzaprav nobeden izmed sprejetih zakonodajnih okvirov ne zajema. Slednji torej – po besedah Tiraboschi (b.d., 5) – ostaja v domeni medsektorskega in

sektorskega kolektivnega pogajanja, ki je v Italiji sicer izjemno učinkovit sistem. Večina kategorij delavcev (približno 95 %) je namreč zajetih s kolektivnimi pogodbami (Državni zbor 2013, 20).²⁷ Na tej točki velja še omeniti, da tudi v Italiji obstajajo posebne pogodbe o zaposlitvi (v skladu z Zakonom 230 iz leta 1962), med katerimi je tudi pogodba za delo na domu (Državni zbor 2013, 21).

Italija je ena izmed tistih držav, ki se sooča z velikimi težavami pri implementaciji dela od doma v primerjavi z drugimi državami, na kar nakazujejo tudi izsledki Eurofound iz leta 2020 (Evropska komisija 2020, 8). V Italiji je bilo namreč manj kot 5 % delojemalcev, ki so po navadi ali občasno delali od doma, s čimer se Italija nahaja na samem repu držav članic EU (21. mesto). Tiraboschi (b.d., 5–7) poudarja, da je razlogov več, med drugim tudi manko podatkov za to področje, saj Nacionalni inštitut za statistiko (ISTAT) v redna letna poročila ne vključuje pojavnosti dela na domu, pri čemer vzorči zgolj uporabo IKT in še to v podjetjih, ki imajo več kot 10 zaposlenih (Tiraboschi b.d., 6). Pri tem avtorica opozarja tudi na družbenokulturne dejavnike, ki zavirajo uveljavljanje dela od doma. Mednje štejemo naslednje dejavnike: i) nizka stopnja zaposlenosti mladih in žensk; ii) ideja, da je delo od doma rezervirano za ranljivejše skupine (mladi, invalidi, ženske), saj delo od doma vidijo kot sredstvo za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem; iii) visoka stopnja sive ekonomije.

Vse to je Italijo vodilo v sprejetja **Zakona št. 81 o pametnem delu leta 2017**, s katerim je skušala nasloviti **organizacijski okvir v storitvenem sektorju**. Slednji je v praksi pomenil, da je Italija s tem začela promovirati učinkovitost na delovnem mestu, in ne več časa, ki ga delojemalec preživi na delovnem mestu. S tem je Italija torej skušala krepiti učinkovitost in konkurenčnost italijanskega storitvenega sektorja v odnosu do vse večje konkurence v EU (Majer 2021).²⁸ Do leta 2020 so se Zakona o pametnem delu posluževala predvsem multinacionalna podjetja, ki delujejo v Italiji. To se je spremenilo marca 2020, ko je s Predsedniškim dekretom v času epidemije COVID-19 prišlo do razširitve uporabe Zakona o pametnem delu, pri čemer je prišlo predvsem do debirokratizacije sistema poročanja v

²⁷ Državni zbor. 2013. Primerjalni pregled – Delovnopravna zakonodaja. Dostopno prek: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2013/Delovnopravna_zakonodaja.pdf.

²⁸ Majer, Carlo. 2021. Smart working in Italy: From the exception to the rule? *Littler Insight*. Dostopno prek: <https://www.littler.com/publication-press/publication/smart-working-italy-exception-rule>.

odnosu do državnih institucij. Od oktobra 2020 je Zakon o pametnem delu začel pridobivati vse večji zanos, saj je postal instrument za zagotavljanje fleksibilnosti velike večine zaposlenih v zasebnem sektorju, ki so zaradi zaprtja vrtcev in drugih vzgojno-izobraževalnih institucij, morali zagotoviti varstvo svojim otrokom. Maja 2020 je prišlo do novega **Predsedniškega dekreta št. 34**, s katerim je **Zakon o pametnem delu postal okvir za vse starše z otroki do 14 leta, da lahko z metodo pametnega in fleksibilnega dela delajo od doma** (Majer 2021). Pri tem je povedno tudi to, da je pametno delo postalo tako zelo zaželen model v Italiji, da bi to metodo tudi po koncu epidemije COVID-19 uporabljalo kar 6 od 10 zaposlenih (prav tam).

3.3.3 Hrvaška

Hrvaška je ena izmed mnogih držav članic EU, ki **posebnega zakona glede dela od doma nima**, a ima – podobno kot Slovenija – takšno vrsto dela že vključeno v obstoječem **Zakonu o delovnih razmerjih** (ZDR). Ta namreč dopušča možnost, da se delojemalci in delodajalci dogovorijo glede dela od doma, pri čemer morajo v pogodbo o zaposlitvi točno zapisati, koliko delovnih ur mora delojemalec opraviti (na Hrvaškem je 40-urni delovnik), kaj je potrebno za opravljanje dela (materiali, IKT), in navesti ustrezno višino nadomestila za uporabo. Pri tem velja opozoriti na izsledke študije Butkovića in Samardžije (2016, 40)²⁹, ki sta poudarila, da je ZDR relativno tog, ko je govora o opravljanju dela izven prostorov delodajalca (17. čl.). V skladu z ZDR imajo delojemalci, ki delajo od doma, enake pravice kot delojemalci, ki delajo v prostorih delodajalca (Karanović in partnerji 2020)³⁰. V to ni vključeno samo ustrezno varstvo pri delu, temveč tudi enako plačilo, pravico do odmora in letnega dopusta. Pri tem ZDR dopušča, da se vsaka vrsta dela opravlja od doma, v kolikor to ni škodljivo za delojemalca.

Slednje se torej nanaša na delo, kjer delodajalec ne more preprečiti negativnih učinkov potencialnega dela. Pri takšni vrsti dela prihaja do posebnih zakonodajnih aktov in regulativ, ki onemogočajo delo od doma za poln delovni čas, in predpisujejo delo od doma za največ polovični delovni čas (denimo delo z različnimi kemikalijami) (prav tam).

V primeru, da delojemalec dela od doma, mora delodajalec – podobno kot v Sloveniji – zagotoviti s posebno **Izjavo o varstvu pri delu ustrezne varnostne in zdravstvene predpise za delo od doma** (prav tam). Še preden torej delojemalec in delodajalec skleneta pogodbo o delovnem razmerju oziroma aneks k obstoječi pogodbi, ki predvideva dela od doma, morajo delodajalci potrditi, da delovno okolje delojemalca (stanovanje/hiša) ustreza vsem obstoječim predpisom, oceniti potencialna tveganja za zdravje delojemalca, in sprejeti ustrezne varnostne in zdravstvene ukrepe za ohranjanje ustrezne stopnje varnosti in zdravja pri delu od doma (prav tam). Določeni predpisi v zvezi z delom na domu so se spremenili od

²⁹ Butković, Hrvoje in Samardžija, Višnja. 2016. Nonstandard work in Croatia: Challenges and perspectives in selected sectors. Zagreb: IRMO. Dostopno prek: <https://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2016/09/The-book-Nonstandard-work-in-Croatia.pdf>.

³⁰ Karanović in partnerji. 2020. Remote Work during COVID-19 Epidemic in Croatia. *Lexology*. Dostopno prek: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9ae054e7-4484-44b3-823a-6ddc442f8ad3>.

18. marca 2020 naprej, ko je prišlo do prvega vala epidemije COVID-19, ko je hrvaški Direktorat za civilne zadeve izdal odločbo, da morajo vsi delodajalci zagotavljati delo od doma v primerih, ko je to mogoče (prav tam). Glede te odločbe se je izreklo tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne politike, ki je izdalo uradno mnenje glede dela o domu, in poudarilo, da so pod določenimi pogoji delodajalci upravičeni celo do enostranske odločitve o tem, ali lahko/mora delojemalec delo opravljati od doma. Pri tem je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve poudarilo, da morajo delodajalci vse splošne pravice delojemalcev (dnevni odmori, osemurni delovnik) do podrobnosti spoštovati. Na tej točki velja še opozoriti na to, da so v mnenju prav tako zapisali, da se zavedajo, da delodajalci ne bodo mogli do podrobnosti spoštovati vseh varnostnih in zdravstvenih predpisov, ki jih hrvaška zakonodaja predvideva, a da morajo delodajalci vseeno dati vse od sebe, da ohranjajo stopnjo zdravja delojemalcev pred izbruhom epidemije COVID-19.

V enem izmed februarskih Webinarjev pod naslovom "Prihodnost je sedaj: Novi svet dela na Hrvaškem", sta Marija Zrno Prošić in Mia Kalajdžić, specialistki za zaščito podatkov in trg dela, govorili o ukrepih Hrvaške in prihodnosti zakonodaje na področju dela od doma na Hrvaškem (Lexology 2021).³¹ Pri tem sta spregovorili tudi glede napovedanih sprememb ZDR s strani Ministra za delo, družino in socialne politike v letu 2021, s katerimi naj bi zagotovili večjo stopnjo fleksibilnosti pri sklepanju pogodb o delu od doma (prav tam). Te naj bi bile pripravljene po meri in za vsako delovno okoliščino posebej. Spremembe ZDR naj bi prav tako **uzakonile pravno dikcijo dela od doma, ki je lahko "občasno" ali "stalno", s čimer bi delodajalcu omogočili, da bi se lahko hitro prilagodil na izredne okoliščine** (prav tam). Določene spremembe se nanašajo tudi na področju zdravja in varstva pri delu, pri čemer se bodo krepile obveze delodajalca vis-a-vis delojemalca, in na področje stroškov, ki so povezane z delom od doma. Slednje naj bi se po besedah Kalajdžić uredile na način, da bi hrvaški delodajalci nudili določen pavšal, ki naj bi bila tudi najbolj praktična rešitev. Končno, država naj bi delo od doma stimulirala tudi na način, da bi omogočila določene **davčne ugodnosti za stroške delodajalca**, ki nastajajo na strani delojemalca zaradi dela od doma. Pri tem je potrebno opozoriti na to, da so sindikalna združenja na Hrvaškem izrazito skeptična do zakonodajnih predlogov, saj poudarjajo, da ne bo šlo za delo od doma, temveč

³¹ Lexology. 2021. The Future is Now: The new world of work in Croatia. Dostopno prek: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ccd49a34-af61-46b2-9501-5dd31c421ecf>.

za dogovor o poslovnem sodelovanju (Gatarić 2020).³² Končno velja izpostaviti, da je Hrvaška **ena izmed prvih držav na svetu, ki je februarja 2021 s spremembami Zakona o tujcih začela izdajati enoletne vize za tujce (državljanе tretjih držav) na podlagi opravljanja dela od doma.** Gre za t. i. koncept **digitalnega nomadstva**, s katerim bodo ti delojemalci upravičeni do enoletnega vizuma na Hrvaškem ob predpostavki ugodnejših davčnih osnov za opravljanje dela iz Hrvaške (Morrison 2021).³³

³² Gatarić, Ljubica. 2020. Rad od kuže bit će moguć i nakon pandemije. *Večernji list*. Dostopno prek: <https://www.vecernji.hr/vijesti/otkrivamo-prijedloge-iz-novog-zakona-rad-od-kuce-bit-ce-moguc-i-nakon-pandemije-1452580>.

³³ Morrison, Geoffrey. 2021. Croatia Opens Its Doors to Digital Nomads. *Forbes*. Dostopno prek: <https://www.forbes.com/sites/geoffreymorrison/2021/02/22/croatia-opens-its-doors-to-digital-nomads/?sh=611322e7198c>.

3.3.4 Madžarska

Madžarska je ena izmed držav članic EU, od koder zgolj 5 % delojemalcev poroča o občasnem oziroma pogostem delu od doma (Evropska komisija 2020, 10). To Madžarsko uvršča 22. mesto v EU. Eden izmed razlogov je tudi ta, **da je velika večina delojemalcev, ki dela od doma, samozaposlenih** (Eurofound 2018).³⁴ Delo od doma je na Madžarskem urejeno podobno kot v Sloveniji, Italiji in na Hrvaškem, saj ne obstaja posebne zakonodaje na tem področju. Madžarska delo od doma prav tako regulira z **Zakonom XXVIII o delovnih razmerjih** (*HU0410101F* - ZDR). Madžarski ZDR se od tistih zakonov, ki jih poznajo v Italiji, Sloveniji, in na Hrvaškem razlikuje v tem, da opredeljuje kriterije za kvalifikacijo delojemalca kot nekoga, ki dela na domu, namesto da bi opredeljevala samo delo na domu. Tudi zaradi tega je leta 2005 prišlo do oblikovanja **Bele knjige s strani tripartitnega sveta za delo od doma** (*Tavmunka Tanacs*), s katero bi se Madžarska umaknila od razumevanja zgolj samozaposlenih kot tistih, ki opravljajo delo od doma. Bela knjiga je torej pozvala k oblikovanju širšega družbenega konsenza o definiciji dela od doma, s čimer je skušala prav tako v madžarski javni prostor vnesti pomen fleksibilnih oblik dela, ki temeljijo na IKT (Eurofound 2018).

Madžarska je prav tako ena izmed redkih držav članic EU, ki je v celoti implementirala **Evropski okvir o delu na domu iz leta 2002**, saj je madžarska vlada takrat verjela, da je relativno nizka pojavnost dela od doma posledica neobstoječe zakonodaje, ki bi to področje urejala (prav tam). Pri tem velja opozoriti na določene nekonsistentnosti pri implementaciji Direktive, na kar so opozarjale tudi sindikalne in delodajalske centrale, saj je direktiva predvidela razumevanje dela od doma kot obliko delovne zaposlitve, ki je podvržena ZDR, pri čemer v praksi in na trgu delovne sile obstajajo tudi tisti delojemalci, ki delajo od doma, in nimajo klasične pogodbe o zaposlitvi. Pri tem so sindikalna združenja na Madžarskem opozarjala tudi na to, da je denimo Ministrstvo za delo in socialne zadeve podpiralo dikcijo, po kateri delojemalci, ki delajo od doma, spadajo v ZDR, druga ministrstva pa so sočasno razvijala e-programe, ki bi podpirale delo od doma tudi za tiste zaposlene, ki nimajo klasičnih pogodb o zaposlitvah (imajo denimo poslovne dogovore, ali pa avtorske pogodbe itd.) (prav tam).

³⁴ Eurofound. 2018. Telework in Hungary. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/telework-in-hungary>.

Ko je govora o določbah Direktive, je potrebno poudariti, da je delo od doma od leta 2004 predvidevalo vse elemente, ki jih madžarski delojemalci uživajo v skladu z obstoječim ZDR. To pomeni, da so po novi zakonodaji za delo od doma bili ustrezno kompenzirani za stroške, ki so nastali ob delu, imeli urejen osemurni delovnik, delodajalci pa so morali pripraviti ustrezne Izjave za varstvo in zdravje pri delu (prav tam). Pri tem Madžarski ni uspelo implementirati načela prostovoljnosti, ki jo je Direktiva EU predvidevala. Prav tako se je Madžarska, ko je prenašala Direktivo v svojo zakonodajo, izognila pomenu socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj in dogovorov. Na takšen način se je izognila pomembnemu dejavniku pri urejanju dela od doma, in sicer vprašanju varnosti in zasebnosti na delovnem mestu, saj obstoječi madžarski ZDR ne predvideva določil, ki se nanašajo na uporabo z računalniki, in so večinoma pokriti prek sistema kolektivnih pogodb in posebnih sektorskih določil (prav tam). Po tej poti torej delojemalci, ki delajo od doma, po obstoječi zakonodaji iz leta 2004 nimajo ustreznih varnostnih in zdravstvenih predpisov za delo z računalniki in drugimi IKT sredstvi.

Madžarska je že leta 2000 – štiri leta, preden je implementirala Okvir/Direktivo EU glede dela na domu in torej pripravila ustrezen zakonodajni okvir – **začela z dodeljevanjem določenih subvencij za delo od doma, a brez pretiranega uspeha**. Na takšen način je torej že leta 2000 skušala ustvariti nova delovna mesta za brezposelne osebe, ki spadajo v ranljivejše skupine (invalidi, ženske z majhnimi otroki, ljudje v ruralnih okoljih in nacionalne manjšine). To se ni spremenilo niti leta 2002, ko je Madžarska začela z organiziranjem **letne konference glede dela od doma**, katere se je redno udeleževal politični vrh. **Eden izmed izkupičkov teh letnih konferenc je bila tudi zaveza, da bodo do leta 2018 mobilizirali med 51 in 58 milijonov evrov za ustvarjanje 8000 delovnih mest, ki bi temeljila na delu od doma** (prav tam).

Največji premiki na tem področju so se zgodili marca 2020, ko se je Madžarska prav tako soočala z epidemijo COVID-19, in ko je s **Predsedniškim dekretom št. 487/2020 poenostavila pravila za delo od doma**. Ta so bila izrazito **negativna**, saj je Predsedniški dekret posegel v Zakon o varstvu delavcev, in narekoval, da **delojemalec ne potrebuje priprave ocene tveganja za delo od doma, prav tako ne potrebuje preveriti in**

pripraviti Izjave o tem, da je delovno okolje delojemalca ustrezno in dosega vse varnostne in zdravstvene standarde (Angeli 2020).³⁵ Prav tako je Madžarska s Predsedniškim dekretom posegla v samo **delovno zakonodajo, saj po novem lahko delodajalec delojemalcu, ki v pogodbi o zaposlitvi ni imel predvidenega opravljanja dela od doma, odredi delo od doma brez njegovega soglasja**. Pri tem obstaja varovalka, saj je takšna **enostranskost omejena**, in sicer na maksimalno **44 delovnih dni oziroma 352 delovnih ur na leto**. Prav tako Predsedniški dekret zapoveduje, da delodajalec ni dolžen delojemalcu v času COVID-19 zagotavljati dostopa do delovnih prostorov in kontaktov z drugimi zaposlenimi (prav tam).

³⁵ Angeli, Ildiko. 2020. Hungary: New rules for remote work. *Noerr*. Dostopno prek: <https://www.noerr.com/en/newsroom/news/hungary-new-rules-for-remote-work>.

3.4 Primeri dobrih praks pravnih podlag v izbranih državah

Glede na uvodna izhodišča in ob predpostavki pregleda primerov dobrih praks pravnih podlag v eni izmed držav Centralno-zahodne skupine, Centralno-vzhodne skupine in Južne skupine, v nadaljevanju kot primere dobrih praks izpostavljamo naslednje države: i) **Belgija** (Centralno-zahodna skupina); **Češka** (Centralno-vzhodna skupina); iii) **Portugalska** (Južna skupina). V tem smislu dobimo uvid v prihodnje trende in temeljna vprašanja v teh skupinah v zvezi z zaposlitveno varnostjo, tehnološkimi spremembami, dobrim počutjem na delovnem mestu, razvojem veščin, enakostjo, demografskimi spremembami, socialno varnostjo in mladimi na trgu dela (Eurofound 2015, 51–52). Portugalsko in Češko štejemo med države, ki so po določenih strukturnih in institucionalnih parametrih primerljive s Slovenijo, Belgijo pa uvrščamo v tisto skupino držav (poleg Nemčije in Avstrije), h kateri Slovenija tudi – zaradi svojih institucionalnih zmogljivosti – stremlji (t. i. Bismarckov in/ali mediteranski socialni model). Tudi zaradi tega v primerjavo nismo zajeli države Severne skupine, saj gre za skandinavski model urejanja družbenih razmerij, ki s Slovenijo ni primerljiv (Slovenija ima namreč mešanico Bismarckovega in mediteranskega socialnega modela).

3.4.1 Belgija

Belgija je ena izmed tistih držav, ki v svoji zakonodaji jasno razlikuje med tremi oblikami dela izven pisarn delodajalca. Vse tri oblike imajo tudi ustrezno (ločeno) zakonodajno podlago, in sicer (CMS 2020, 3):

- 1) delo od doma, ki ga ureja zakon iz leta 1978 glede pogodb o zaposlitvi;
- 2) strukturno teledelo (*telework*), ki ga ureja Kolektivni dogovor št. 85 iz leta 2005 (CBA 85);
- 3) občasno teledelo (*telework*), ki ga ureja zakon o izvedljivosti in praktičnosti dela iz leta 2017.

Belgija torej zakonsko ločuje med delom od doma in teledelom, pri čemer je ključni dejavnik za razlikovanje uporaba IKT pri delu. V teoriji to pomeni, da za delo od doma delojemalec ne potrebuje računalnika (CMS 2020, 3). Razlika med strukturnim in občasnim

teledelom pa je v tem, da strukturno teledelo predvideva redno delo izven prostorov delodajalca, medtem ko občasno teledelo predvideva občasno delo izven prostorov delodajalca.

Slednje je lahko torej uporabljeno oziroma upravičeno v dveh primerih, in sicer: i) *višja sila (COVID-19 oziroma protesti)*; ii) *zaradi osebnih razlogov delojemalca, ki mu onemogočajo delo v prostorih delodajalca*. V teh dveh primerih je torej dejavnost oziroma delo delojemalca upravičeno podvržena sistemu občasnega teledela. Delojemalec v Belgiji, ki torej dela od doma, mora imeti bodisi aneks k pogodbi bodisi sama določila v pogodbi o zaposlitvi, preden začne delo na domu. **Zakon o strukturnem teledelu** namreč poudarja, da se takšna vrsta dela ureja na individualni ravni, pri čemer zakon ne predvideva vpeljevanja nobenega posebnega internega akta na ravni podjetja, ki bi urejal delo od doma (CMS 2020, 4). Malce drugače je glede **Zakona o izvedljivosti in praktičnosti dela**, ki predvideva občasno teledelo. Ta namreč ne predvideva, da pride do formalno sklenjenega dogovora med delojemalcem in delodajalcem za občasno delo od doma (CMS 2020, 5). Dogovor je torej predvsem na ustni ravni. Vseeno pa Zakon dopušča, da delodajalec pripravi splošen okvir za vzpostavljanje dela od doma, ki mora nujno postati del internega akta. S tem pa so torej tudi same pravice in obveznosti iz naslova občasnega dela od doma bolj jasne in hkrati prilagojene potrebam vsakega delodajalca posebej (prav tam).

Pri tem je potrebno poudariti, da nobeden izmed treh zakonov, ki urejajo delo od doma, ne predvideva, da lahko delodajalec prisili delojemalca, da delo opravlja izven delodajalčevih prostorov. To se je spremenilo predvsem v epidemiji COVID-19, ko so se belgijske oblasti odločile, da v specifičnih pogojih delo od doma obvezno, razen v primerih, ko to ni mogoče (delo v trgovini, na bencinski črpalki, delo v zdravstvenem sektorju itd.). Enako sicer velja tudi za delojemalca, ki ne more prisiliti delodajalca, da delo opravlja od doma. Ko je govora o materialu in opremi, ki jo delojemalec uporablja pri delu na domu, je belgijski zakon relativno dorečen; delodajalec je dolžen poskrbeti za opremo, ki jo delojemalec potrebuje za delo od doma, vključno z nameščanjem ustreznih računalniških programov in drugih morebitnih sistemov (CMS 2020, 7). Prav tako zakon narekuje, da je delodajalec tisti, ki nosi vse stroške v povezavi z opremo, ki je potrebna za povezanost in ohranjanje stika z delodajalcem (internet, telefon). Če delojemalec uporablja lastna IKT sredstva za delo od doma, mu je delodajalec dolžen ponuditi ustrezno nadomestilo. Sodeč po belgijski zakonodaji, je povračilo

stroškov lahko v obliki pavšalnega zneska oziroma dejanskih stroškov, ki nastajajo pri delu (prav tam). Nadomestila, ki jih delodajalec plača za delo od doma, v določenih pogojih niso podvrženi sistemu obdavčevanja. Malce bolj nedorečen je zakon, ki ureja občasno delo od doma. Tam se namreč v praksi lahko zgodi, da se delodajalec in delojemalec dogovorita, da delodajalec ne bo pokrila prav nobenega stroška, ki je nastal kot posledica dela od doma (CMS 2020, 8).

Ko je govora o **splošnem pavšalu za delo od doma**, s katerim bi delojemalec pokrila druge stroške, ki nastajajo ob delu na domu (elektrika, ogrevanje), je zakon, ki ureja stalno delo od doma, relativno jasan; **delodajalcu ni potrebno kriti teh stroškov**, čeprav to hkrati ni izrecno prepovedano z zakonom. V praksi to pomeni, da se lahko delodajalec in delojemalec dogovorita tudi o pavšalu za kritje stroškov, ki so povezani z elektriko in ogrevanjem (prav tam).

Nekoliko drugače je s tistimi delojemalci, ki občasno delajo od doma, in so podvrženi zakonodaji iz leta 2017. Ta namreč predvideva, da se delodajalec in delojemalec morata dogovoriti o stroških, ki nastajajo kot posledica dela od doma, pri čemer je upravičenost nadomestila nekoliko širša; delojemalec se v tem primeru lahko že v izhodišču dogovori glede nadomestila za ogrevanje in elektriko (prav tam).

Ko govorimo o **varstvu pri delu in zdravju pri delu**, je belgijska zakonodaja, ki ureja *redno* delo od doma, **relativno urejena**. Prvič, ko je govora o stalnem delu od doma, mora delodajalec delojemalca obvestiti glede politike v podjetju na področju zdravja in varstvo pri delu, predvsem glede uporabe ekrana (CMO 2020, 9). Delojemalec, ki opravlja delo izven prostorov delodajalca, mora dotična pravila dosledno spoštovati. Drugič, **delodajalec lahko preveri delovni prostor delojemalca, ki opravlja svoje delo izven prostorov delodajalca**, s ciljem **ugotavljanja ustreznosti samega prostora** (CMO 2020, 9). Takšen pregled je podvržen dogovoru ob predpostavki predčasnega obveščanja in seznanjanja s strani delodajalca. Končno, delojemalec, ki redno opravlja svoje delo od doma, lahko prav tako samoiniciativno zaprosi za preverjanje ustreznosti njegovega delovnega okolja. Ko je govora o sami **naravi zavarovanja delojemalca, ki dela od doma, ne obstaja posebnih shem**. To pomeni, da je delojemalec, ki dela od doma, zavarovan na enak način kot delojemalec, ki dela v prostorih delodajalca. Pri tem je potrebno še izpostaviti, da delodajalec, ki zaposluje delojemalca, ki občasno dela od doma, ni dolžan slediti tem navodilom in

predpisom. Velja opozoriti, da je belgijska zakonodaja na področju urejanja dela od doma **napredna** na točki **preprečevanja socialne izolacije delojemalca**. Ta namreč predvideva, da **mora delodajalec zagotavljati možnost rednega stika med delojemalci, ki delajo od doma**, vključno z možnostjo, da delodajalec pozove delojemalca v svoje prostore (CMS 2020, 10).

Belgijska zakonodaja, ki ureja področje dela od doma, je prav tako dorečena glede **bolezni oziroma nezgod pri delu** (CMS 2020, 11). Kljub temu da je delojemalec, ki dela od doma, podvržen enaki shemi nezgodnega zavarovanja kot katerikoli drug delojemalec, pa zakonodaja predvideva, **da je samo delo od doma označeno oziroma razumljeno kot delo v prostorih delodajalca**. To v praksi pomeni, da ima **domači prostor oziroma dom delojemalca enake značilnosti in funkcije, ki jih po zakonodaji poseduje delodajalčev kraj opravljanja dela**.

Pri tem velja opozoriti še na to, da v kolikor delojemalec dela od doma, se kot nezgoda pri delu šteje tudi njegov odhod iz domačega prostora do prostora, kjer delojemalec malica, ali pa odhod do vrtca in šole (CMS 2020, 12).

To v praksi pomeni, da v kolikor se delodajalec ponesreči pri odhodu od doma do bližnje restavracije, kjer malica, se to razume in obravnava kot nezgoda pri delu. Za konec velja poudariti, da belgijska zakonodaja, ki ureja področje dela od doma, predvideva, da je delojemalec seznanjen z vsemi zakonskimi podlagami in pravili podjetja glede zaščite in varstva podatkov.

Prav tako ima delojemalec, ki dela od doma, enake obveznosti in delovne pogoje kot delojemalec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. To pomeni, da mora delojemalec paziti na vse podatke, opremo in delovne materiale, ki jih je prejel s strani delodajalca (CMS 2020, 13).

3.4.2 Češka

Češka je še ena v vrsti držav članic EU, v kateri **posebna zakonodaja na področju dela od doma ni v veljavi**. V praksi to pomeni, da je Češka – podobno kot denimo Madžarska – v svoj pravni red prenesla prostovoljno **Direktivo EU oziroma Okvir EU**, ki ureja delo od doma. To je storila na drugačen način kot Madžarska, saj za to ni predvidela novega zakona, temveč

je določene elemente vnesla neposredno v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 262/2006) (CMS 2020, 3). ZDR na Češkem iz leta 2006 predvideva zgolj eno posebno določbo, ki jo češki delodajalci morajo upoštevati oziroma ji slediti pri odrejanju dela od doma. **Ta se nanaša na to, da se delojemalec, ki dela od doma, z delodajalcem sam dogovori glede delovnih ur.** Za takšne delojemalce se splošna regulacija glede delovnih ur torej ne upošteva, kar v praksi pomeni, da delodajalec ni dolžan opredeliti začetka in konca "izmene" delojemalca. Pri tem je povedno tudi dejstvo, da delojemalec, ki opravlja delo od doma, ni upravičen do nadomestila oziroma plačila nadur, ali pa dodatnega plačila za delo med prazniki (prav tam).

Ko je govora o urejanju kraja dela, ZDR **eksplicitno predvideva zgolj delo v prostorih delodajalca**, a dopušča možnost dogovora o opravljanju dela v katerem koli drugem prostoru, ki je stvar dogovora med delodajalcem in delojemalcem (CMS 2020, 4). Takšne pogodbe se sklepajo na individualni ravni, in sicer v obliki ločenega dogovora (aneksa) oziroma že znotraj pogodbe o zaposlitvi (prav tam). Pri tem prav tako zakon ne dopušča načela enostranskosti, kot jo Predsedniški dekret predvideva na Madžarskem, saj niti delodajalec niti delojemalec ne moreta zahtevati dela od doma, v kolikor za to ne obstaja soglasja (CMS 2020, 5). Ko je govora o nadomestilu za uporabo sredstev delojemalca, je ZDR relativno jasen; **vse stroške, ki so povezani z delom, pokrije delodajalec**. Pri tem je pomembno tudi to, da je delodajalec **dolžen zagotoviti vsem zaposlenim potrebno opremo za opravljanje dela** (CMS 2020, 6).

To po navadi obsega pisarniški material in IKT opremo. Prav tako so delojemalci upravičeni do povračila stroškov, ki nastajajo kot posledica dela od doma (stroški za telefon, povezavo do interneta, ogrevanje in elektrika). To pomeni, da lahko **delojemalec na Češkem, pod pogoji, kot jih določa ZDR, zaprosi za nadomestilo tudi za ogrevanje in elektriko**.

Delojemalci so pri tem primorani pisno dokazati nastale stroške, ti pa so podvrženi izjemno zahtevnemu sistemu obdavčevanja (CMS 2020, 7). To je tudi hkrati eden izmed razlogov za relativno nizko pojavnost pogostega dela od doma na Češkem.

Ko je govora o **varnosti in zdravju pri delu**, je za delojemalce, ki opravljajo delo od doma, relevanten Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), ki zaobjema vse delojemalce, ne glede na kraj opravljanja dela. Delodajalci so torej še naprej **odgovorni za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, pri čemer tudi zakonsko odgovarjajo, če pride do nezgode pri delu**

(CMS 2020, 9). To velja tudi takrat, ko se delojemalec poškoduje na domu v delovnem času. ZVZD prav tako predvideva specifične okoliščine, ki so odvisne od primera do primera. Delodajalci morajo pri tem torej najprej ustrezno definirati samo naravo delo od doma in prilagoditi svoje prakse, ki jim sledijo pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v svojih prostorih (prav tam). Kot primer tega lahko navedemo posebna navodila delodajalca, ki delojemalca, ki dela od doma, seznanjajo s tem, kaj je primerno delovno okolje. Pri tem velja poudariti, da ZVZD ne predvideva nobene posebne zavarovalne sheme za delojemalce, ki opravljajo delo od doma (CMS 2020, 10). Pri tem velja torej poudariti, da imajo delodajalci enako stopnjo obveznosti do delojemalcev pri preprečevanju nezgod pri delu, ne glede na kraj opravljanja tega dela.

3.4.3 Portugalska

Portugalska je še ena v vrsti držav članic EU, ki **posebne zakonodaje na področju dela od doma ne pozna, a vseeno zakonodajno dobro ureja področje dela od doma**. Podobno kot Češka, Madžarska in Avstrija, je svojo pravno podlago na tem področju razvila v skladu s smernicami prostovoljnega Okvira EU oziroma Direktive EU za delo od doma, ki je bil pripravljen leta 2002. Portugalska je zgoraj omenjeni Okvir/Direktivo EU delno vpeljala v Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) leta 2003, s čimer je delojemalcem, ki opravljajo delo od doma, zagotovila enake pravice kot drugim delojemalcem, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca (Eurofound 2007, 1).³⁶ **Portugalska zakonodaja na tem področju ločuje med delom od doma za polni in polovični delovni čas, pri čemer se obveznosti delodajalca do delojemalca v nobenem aspektu ne spreminjajo** (Eurofound 2007, 2).

To nakazujejo tudi rezultati pravilnika ene izmed multinacionalnih podjetij na Portugalskem, ki je izpostavljena kot primer dobre prakse zaradi neposredne implementacije določil ZDR glede dela od doma v njihov delovni okvir (prav tam).

Ko je govora o področju **varstva in zdravja pri delu**, ima Portugalska določena določila za delojemalce, ki delajo od doma, predvidena že v ZDR. Tako so denimo delojemalci, ki delajo od doma, **izenačeni z drugimi delojemalci na področju upravljanja tveganj pri delu**

³⁶ Eurofound. 2007. Place of work and working conditions – Portugal. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/place-of-work-and-working-conditions-portugal>.

(Izjava o varnosti), na področju zdravja pri delu in na področju urejanja vprašanj, ki so povezana z nezgodami pri delu (prav tam).

Delodajalec je torej v skladu z ZDR za delojemalce, ki delajo od doma, dolžen **zagotavljati ustrezno varnost, higieno in zdravstveno politiko**. Pri tem je zanimivo tudi to, da delodajalec mora v skladu z ZDR delojemalca, ki dela od doma, **pošiljati na občasne zdravniške preglede, prav tako pa mora delojemalcu zagotavljati ustrezno opremo za zaščito pri delu na domu**. V kolikor delojemalec ne prestande zdravniških testov, oziroma ne uporablja vse opreme, ki delojemalcu nudi ustrezno zaščito pri delu na domu, je zdravnik tisti, ki delojemalcu prepove opravljanje delo od doma (Eurofound 2007, 3).

Delodajalci morajo v skladu s portugalsko zakonodajo delojemalcem, ki svoje delo opravljajo od doma, **zagotavljati ustrezno stopnjo zasebnosti in pravice do počitka**. Delodajalci so dolžni zagotavljati ustrezno delovno okolje delojemalcu, ki delo opravlja od doma, pri čemer se upoštevata tako fizični kot psihični vidik ustreznosti okolja (Eurofound 2007, 4). Portugalska zakonodaja gre – za razliko od drugih – na področju zasebnosti še korak dlje, saj ne samo, da izrecno prepoveduje nadzorovanje delojemalca pri delu na domu, temveč tudi opredeljuje okvirni čas dela od doma. Slednji se torej lahko izvaja **osem ur na dan med 9:00 in 19.00**. Pri tem je potrebno še poudariti, da je nadzorovanje delojemalca, ki opravlja svoje delo od doma, omogočeno na način, da delodajalec pride v prostore delodajalca. Ta pa lahko torej nadzoruje oziroma opravi nadzor nad odrejenim/opravljenim delom (prav tam).

Ko je govora o **socialnem varstvu delojemalca**, ki svoje delo opravlja od doma, je portugalska zakonodaja prav tako relativno dorečena. Ne samo, da imajo takšni delojemalci enake pravice in obveznosti kot vsi drugi zaposleni (med drugim tudi pravica do usposabljanj), temveč je **delodajalec dolžen zagotavljati socialni stik med zaposlenimi**. Tako ZDR predvideva, da morajo **”delodajalci promovirati in zagotavljati redne stike med delodajalcem in vsemi delojemalci s ciljem preprečevanja izoliranosti”** (Eurofound 2007, 5). Praksa že prej izpostavljenega multinacionalnega podjetja na tem področju je takšna, da morajo delojemalci, ki opravljajo svoje delo od doma, priti v prostore delodajalčevih pisarn vsaj enkrat na dva tedna (prav tam).

Končno velja izpostaviti, da je največji izziv portugalske delovnopravne zakonodaje na področju dela od doma še naprej vprašanje **inšpekcijskega nadzora** (Eurofound 2007, 6).

Pri tem je vir izziva vrsta oziroma **tip pogodbe**, saj delojemalci, ki opravljajo delo od doma, in so v **atipični obliki delovnega razmerja**, hitro "izpadejo" iz vseh državnih statistik, in posledično niso podvrženi ustreznemu nadzoru s strani delovnih inšpektorjev. Ena izmed pozitivnejših določil portugalske zakonodaje na področju dela od doma je ta, da imajo te v skladu z ZDR pravico do vključevanja in zastopanja s strani sindikalnega združenja (Eurofound 2007, 6). Še več, delojemalci, ki svoje delo opravljajo doma, prav tako lahko postanejo sindikalni zastopniki, sodelujejo na virtualnih sestankih in sprejemajo odločitve (prav tam).

3.5 Rezultati analize in zaključek

Cilj petega poglavja je bil analizirati delovnopravno zakonodajo, ki ureja področje dela od doma. Pri tem smo – poleg čezmejnih oziroma sosednih držav Slovenije – analizirali še primere dobrih praks v treh državah, ki spadajo v različne evropske skupine na področju sindikalnega in socialnega urejanja. Te države so bile Belgija, Češka in Portugalska. Analiza je pokazala, da sta Italija in Belgija edini državi, ki sta skušali vse bolj prisotno delo od doma urediti s posebno zakonodajo. Kljub temu da je bila Italija ena izmed tistih držav, ki je med leti 1998 in 2004 sprejela tri zakone in Medkonfederacijski sporazum, ki je urejal delo na domu, pa ta na račun tega ni doživel posebnega razmaha. Še več, Italija je še danes ena izmed tistih držav članic EU, ki navkljub relativno dorečeni zakonodaji na tem področju, v praksi beleži najnižje odstotke delojemalcev, ki delajo od doma. Pri tem velja opozoriti, da je Italija leta 2017 pripravila in implementirala Zakon o pametnem delu, s čimer je stremela h krepitvi produktivnosti in fleksibilizaciji trga delovne sile, a se ta ni prijel do prvega vala COVID-19 krize. Italija je torej zakon, ki so se ga v večini primerov posluževala multinacionalna podjetja s sedežem v Italiji, smelo uporabila v času COVID-19 krize in dosegla, da je prišlo do paradigmatskega zasuka med ljudmi, ko je govora o pomenu in vrednosti dela od doma (6/10 delojemalcev bi danes delalo od doma). Za razliko od Italije pa je Belgija ena izmed tistih držav, ki pozna ločeno in posebno zakonodajo za tri vrste dela izven prostorov delodajalca, in sicer: delo od doma, strukturno teledelo in občasno teledelo. Zakonodaja na področju dela od doma se je v Belgiji razvijala vse od leta 1978 naprej, kar nakazuje na to, da je bilo vprašanje dela od doma v Belgiji dolgo na političnem delovnem redu. Belgija je tudi ena izmed tistih držav, ki ima relativno dobro urejen sistem zaščite delojemalca, ki opravlja delo od doma, sistem varstva, zavarovanja in nadomestila za uporabo lastnih sredstev.

Za razliko od Belgije in Italije, ki imata to področje urejeno s posebnimi zakoni, je analiza izpostavila tudi primere držav, ki sicer posebne zakonodaje na tem področju nimajo, a je ta vseeno v določenih vidikih dobra, ali pa celo boljša od tiste, ki jo poznajo v Belgiji in Italiji. Med njimi sta tako Češka in Portugalska, ki sta sicer – podobno kot Hrvaška in Avstrija – v obstoječe nacionalne ZDR vnesle elemente prostovoljnega Okvira EU/Direktive EU iz leta 2002. Češka je to denimo storila leta 2006, pri čemer je delojemalcem, ki opravljajo delo od doma, ponudila enako pravno zaščito kot vsem drugim delojemalcem, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca. Pri tem češka zakonodaja na tem področju predvideva ustrezno nadomestilo tudi za elektriko in ogrevanje, s čimer nudi ustrežnejše oblike nadomestil kot denimo Italija in Belgija, ki tega ne predvidevata.

Portugalska na drugi strani pa sicer takšnih nadomestil ne predvideva, a je v svoji zakonodaji na celovitejši način naslovila predvsem psihosocialne vidike dela od doma. Tako denimo Portugalska, ki je leta 2003 spreminjala svojo zakonodajo, da bi ta bolj odražala realnost EU, izrecno prepoveduje nadzor dela od doma, in ga ureja na način, da ima delodajalec takšno pravico zgolj v primeru vpoklica v njegove delovne prostore. Pri tem portugalska zakonodaja izrecno zapoveduje časovni okvir, ki dopušča opravljanje dela od doma, in sicer med 9:00 in 19:00. Portugalska je prav tako progresivna na področju preprečevanja zdrsa v izolacijo, saj narekuje, da mora delodajalec promovirati in skrbeti za to, da imajo delojemalci med seboj stik, vključno s stikom z delodajalcem. Praksa na tem področju je pokazala, da podjetja v posebnih pravilnikih preprečevanje urejajo na način, da delojemalcu odredijo, kolikokrat na mesec se ta mora zglasiti v prostorih delodajalca.

Pri tem velja opozoriti še na primer Madžarske in Hrvaške, ki vsaka na svoj način skušata urejati vprašanje dela od doma. Kljub temu da je Madžarska v času COVID-19 krize s Predsedniškim ukrepom asimetrično posegla v odnos med delodajalcem in delojemalcem na način, da je zaobšla načelo soglasja (enostransko urejanje dela od doma v korist delodajalca), pa je potrebno opozoriti predvsem na pretekle prakse Madžarske na področju urejanja dela od domu. Madžarska je bila namreč med leti 2002 in 2017 ena izmed tistih držav, ki ne samo, da je na letni ravni organizirala nacionalno konferenco na temo dela od doma, temveč je tudi ponujala ustrezne subvencije za krepitev pojavnosti dela od doma, ki so ga razumeli kot ukrep za vključevanje ranljivejših skupin na trg delovne sile. Hrvaška na drugi strani pa je

ena izmed tistih držav, ki je – podobno kot Slovenija – signalizirala, da bo že v letu 2021 celovito naslovila vprašanje dela od doma, ki bo sledilo tako češki kot belgijski praksi opredeljevanja dela od doma kot stalno oziroma začasno obliko, s čimer bi poskrbela tudi za samo fleksibilizacijo dela.

Pri tem bo Hrvaška posebno pozornost namenjala sistemu nadomestil, ki jih bo moral delodajalec zagotavljati delojemalcu za uporabo njegovih lastnih sredstev.

Končno, analiza pravnih podlag izbranih držav pokaže na dva izziva, ki jih nobena izmed obstoječih dobrih praks pravnih podlag zaradi realnosti svetovnega trga delovne sile težko regulira. Oba izziva sta povezana z vprašanjem pojavnosti atipičnih oblik zaposlitev, na kar opozarjajo sindikalna združenja v vseh državah, ko je na politični agendi vprašanje urejanje dela od doma. Gre namreč za vprašanje pravne zaščite delojemalca, ki nima sklenjene navadne oziroma klasične pogodbe o delovnem razmerju, iz katere potem izhaja vsa potrebna pravna zaščita in varstvo. Tukaj govorimo o t. i. poslovnih sodelovanjih, o podjetjih in avtorskih pogodbah ali pa o kakšni drugi obliki dela, ki je navadno rezervirana za samozaposlene. Iz tega izhaja tudi drugi izziv, in sicer vprašanje ustreznega inšpekcijskega nadzora, saj takšni delojemalci s svojimi pogodbami niso v "rednih" delovnih razmerjih z delodajalcem, ki pa jim vseeno na drugačen način odreja delo in jih za to tudi ustrezno plačuje oziroma plača.

Zaključimo lahko, da imajo vse države – ne glede na to, ali imajo posebno zakonodajo na tem področju ali pa so v obstoječo zakonodajo z amandmaji pravno regulirali delo od doma – določene vrste izzivov, a tudi kar nekaj posameznih prednosti. Na podlagi tega lahko tudi izpeljemo posebna priporočila za sindikalna združenja, ki bodo vodila socialni dialog z državo v prihodnjih letih, in skupaj urejala področje dela od doma.

4 PRIPOROČILA

Zaradi potrebe po izboljšanju poznavanja dobrih praks delovnopravnih zakonodaj na področju dela od doma s strani čezmejnih in tretjih držav in krepite kompetenc za ustrezno vstopanje v socialni dialog v šestem poglavju pripravimo priporočila. Slednja so usmerjena in pripravljena s ciljem priprave ustrezni usposabljanj sindikalnih in delodajalskih združenj, pripravo e-gradiv, e-učilnice, pripravo priročnika, in organizacije različnih okroglih in delovnih omizij ter drugih aktivnosti informiranja in komuniciranja s ciljno publiko. Pri tem je torej eden izmed osrednjih ciljev priporočil osnova za oblikovanje inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike, ki bo osnova za izvedbo prej omenjenih aktivnosti krepite kompetenc ciljne publike.

Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanja in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev tematsko razdeljena na naslednja področja:

- 1) delovnopravna zakonodaja;
- 2) zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja;
- 3) mehke veščine;
- 4) zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo;
- 5) zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- 6) zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu.

Priporočila za pripravo **e-gradiv** so razdeljena na naslednja področja:

- 1) sodelovanje delavcev pri upravljanju;
- 2) kolektivno dogovarjanje;
- 3) delovnopravna zakonodaja (primerjava s čezmejnimi državami ITA, CRO, AT, HU);
- 4) delo na domu (priporočila za učinkovito delo na domu in delovnopravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu);
- 5) upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti;

Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delavce na temo dela na domu so razdeljena na naslednja področja:

- 1) Priporočila za priročnik s področja varstva in zdravja pri delu;
- 2) Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu;
- 3) Priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin.

Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja so razdeljena na naslednja področja:

- 1) Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja;
- 2) Priporočila za priročnik na temo kolektivne pogodbe, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije.

Priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje ESSOKR so razdeljena na naslednja področja:

- 1) Priporočila za organizacijo, iskanje deležnikov ter pripravo ustreznih tem okroglih miz;
- 2) Priporočila za vzpostavitev in delovanje ESSOKR.

4.1 Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanja in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev

4.1.1 Delovnoppravna zakonodaja

Pri usposabljanjih socialnih partnerjev je potrebno začeti z osnovami, kot jih predvidevajo **temeljne pogodbe o delovanju EU**. To v praksi pomeni, da je potrebno najprej socialne partnerje dobro seznaniti s temelji **socialnega dialoga**³⁷ v sklopu evropskega socialnega modela, pri čemer predavatelj oziroma predavateljica izhaja iz Pogodbe o EU in Pogodbe o delovanju EU (členi 151–155). Pri tem lahko oseba, ki bo skrbela za usposabljanje, na hitro predstavi tudi osnovno logiko in razlikovanje med direktivami in uredbami EU ter nasploh predstavi sam proces socialnega dialoga na ravni EU.

V drugem delu je potrebno socialne partnerje podrobno seznaniti tudi s samo urejenostjo **delovnoppravne zakonodaje EU**, ki natančno predpisuje razmerja med delodajalcem in delojemalcem. Delovnoppravna zakonodaja EU je izjemno pomembna tudi za samo razumevanje ureditve delovnoppravne zakonodaje čezmejnih in drugih držav članic EU, saj ta sledi predvsem pobudam držav članic in pripravlja ustrezne okvire, ki določajo minimalne standarde pogojev dela in urejanja zaposlitvenih razmerij (Pogodba o delovanju EU, čl. 153). Delovnoppravna zakonodaja EU prav tako v praksi zaobjema vse elemente, ki jih v svoji zakonodaji predvideva tudi država, od samega okvira pravic in obveznosti na delovnem mestu, do vprašanja varstva in zdravja pri delu pa do ohranjanja enotnega trga dela (štiri temeljne svoboščine EU).

Pri tem je potrebno pri usposabljanjih socialne partnerje dobro seznaniti tudi z evropskimi institucijami, centri in agencijami, ki s svojim delom znatno pripomorejo k samemu urejanju delovnoppravne zakonodaje tako v državah članicah EU kot v EU kot taki. V tem kontekstu je torej smiselno predstaviti naslednje institucije/centre/agencije:

³⁷ Osnovna izhodišča evropskega socialnega dialoga so dostopna na naslednji povezavi: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sl/sheet/58/socialni-dialog>.

- 1) **Evropski parlament**, ki s svojim Parlamentarnim odborom za zaposlovanje in socialne zadeve socialne partnerje na ravni EU večkrat povabi, naj predstavijo njihova stališča. Prav tako je Evropski parlament tisti, ki pogosto opominja Evropsko komisijo, da je potrebna skladna industrijska politika EU, v kateri bodo imeli socialni partnerji ključno vlogo;
- 2) **Evropska komisija**, ki nadzoruje implementacijo direktiv in uredb EU v obstoječe nacionalne pravne rede, in zagotavlja, da se te tudi pravilno izvajajo;
- 3) **Evropsko delovnopravno sodišče**, ki ponuja pomoč nacionalnim sodiščem na področju tolmačenja direktiv in uredb EU na področju urejanja industrijskih odnosov;
- 4) **Evropski strokovni center** na področju delovnega prava, zaposlovanja in politik trga dela. Ta namreč pokriva različne vidike zaposlovanja, trga dela in reform na tem področju v vseh državah članicah EU. Center je prav tako v izdatno pomoč Evropski komisiji pri doslednem in pravilnem izvajanju zakonodaje EU, spremljanju reform držav članic EU na tem področju ter spodbujanja stopnje informiranja in ozaveščenosti o aktualnih vprašanjih, ki so povezana z delovnopravno zakonodajo.

Ob tem bi morali biti socialni partnerji, ki bodo podvrženi usposabljanju, seznanjeni z delom **Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer** (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* – Eurofound)³⁸, ki na podlagi raziskav pripravlja podatke in informacije za socialne, zaposlitvene in z delom povezane politike. Pri tem je za socialne partnerje pomembno to, da gre za eno izmed evropskih agencij, ki vodi raziskovalne projekte in 3 ankete na ravni EU o delovnih razmerah (EWCS), kakovosti življenja (EQLS) in praksah podjetij (ECS), prav tako pa ima tri opazovalne centre, ki zbirajo najnovejše podatke glede sprememb v zaposlovanju, kakovosti življenja in delovnih razmerah. Eurofound prav tako redno objavlja publikacije, pozna program za obiskovalce in izvaja različne seminarje in konference na področju razmer na trgu delovne sile.

³⁸ Za več o Evropski fundaciji za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, glej: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_sl.

Pri tem izvajalec oziroma izvajalka usposabljanja ne sme pozabiti na **Evropski steber socialnih pravic**, ki na temelju 20 načel zagotavlja nove in učinkovitejše pravice za državljane EU. V grobem Evropski steber socialnih pravic 20 načel razvršča v tri kategorije, in sicer (Evropska komisija, 2021)³⁹:

- 1) **Enake možnosti in dostop do trga dela** (načela izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, enakosti spolov, enakih možnosti in aktivne podpore pri zaposlitvi);
- 2) **Pošteni delovni pogoji** (načela varne in prilagodljive zaposlitve, plač, informacij o pogojih za zaposlitev in zaščiti v primeru odpovedi, socialnega dialoga in udeležbe delavcev, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in zdravega, varnega in primerne delovnega okolja ter varstva podatkov);
- 3) **Socialna zaščita in vključenost** (načela otroškega varstva in podpora za otroke, socialne zaščite, nadomestila za primer brezposelnosti, minimalnega dohodka, dohodka in pokojnine za starejše, zdravstvenega varstva, vključenosti invalidov, dolgotrajne oskrbe, stanovanj in pomoči brezdomcem in dostopa do osnovnih storitev).

V zadnjem delu lahko izvajalec oziroma izvajalka usposabljanja predstavi še določene prakse čezmejnih držav in tretjih držav članic EU na področju delovnopravne zakonodaje, pri čemer jim kot ogrodje lahko služi **Primerjalni pregled delovnopravne zakonodaje**⁴⁰, ki sta ga pripravila Andrej Eror in Nina Zeilhofer za potrebe dela v Državnem zboru RS.

³⁹ Evropska komisija. (2021). Evropski steber socialnih pravic: 20 načel. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl.

⁴⁰ Eror, Andrej in Zeilhofer, Nina. 2013. Delovnopravna zakonodaja – Primerjalni pregled. Dostopno prek: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2013/Delovnopravna_zakonodaja.pdf.

4.1.2 Zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja

Izhodišče za usposabljanja bi moralo biti to, da je kolektivno dogovarjanje kot postopek dogovarjanja glede pravic in obveznosti delojemalcev in delodajalcev **nadgradnja zakonske ureditve** s ciljem uresničevanja temeljnega načela delovnega prava – **pogodbene svobode socialnih partnerjev**. Usposabljanje s področja kolektivnega dogovarjanja torej lahko glede na potrebno po znanju, izkušnjah in sposobnostih za kolektivno dogovarjanje razdelimo na tri dele, in sicer (GZS 2019, 11)⁴¹:

- 1) uvod v relevantno zakonodajo;
- 2) znanje in spretnosti za vodenje kolektivnih pogajanj in uveljavitev dogovorov;
- 3) pogajalska in komunikacijska znanja.

Za posameznike, ki se udeležijo usposabljanja, je priporočljivo, da se seznaniijo z naslednjo zakonodajo:

- 1) Konvencije MOD, zlasti o prostovoljnosti kolektivnega dogovarjanja;
- 2) Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. List RS, št. 13/93, 13/98);
- 3) Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. List RS, št. 43/06);
- 4) Zakon o stavki (Ur. List RS, št. 23/91);
- 5) Zakon o inšpekciji dela (Ur. List RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00);
- 6) Zakon o arbitraži (Ur. List RS, 45/2008);
- 7) Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Ur. List RS št. 56/2008);
- 8) Zakon o delovnih razmerjih (Ur. List RS, št. 42/02, 103/07);
- 9) Zakon o minimalni plači (Ur. List RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18);
- 10) Zakon o določitvi minimalne plače (Ur. List RS, št. 144/06, 36/08);
- 11) Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. List RS, št. 72/06 UPB-3, 91/07);
- 12) Zakon o varstvu osebnih podatkov (Ur. List RS, št. 94/08 UPB-1);
- 13) Zakon o urejanju trga dela (Ur. List RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14).

⁴¹ GZS. 2019. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN2_v1.pdf.

Kot zelo prepričljiv model, ki je podprt s strokovnimi in znanstvenimi dognanji, se nakazuje t. i. **kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje**, ki ga je pripravil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, oziroma dr. Katarina Kresal Kores s sodelavci leta 2014 za Gospodarsko zbornico Slovenije⁴². Ta predvideva dve ravni kompetenc, in sicer **splošne** in **posebne kompetence**. Analiza stanja z vidika identifikacije ključnih kompetenc je pokazala, da morajo imeti socialni partnerji za uspešno kolektivno dogovarjanje določene kompetence, zato je priporočljivo, da jih na usposabljanjih na tem področju izvajalka oziroma izvajalec podrobno predstavi. Te kompetence so naslednje:

- 1) spretnosti in sposobnosti dobre komunikacije;
- 2) spretnosti in sposobnosti obvladovanja napetosti in premagovanje stresa;
- 3) poznavanje strategij reševanja konfliktov in sposobnost reševanja konfliktov;
- 4) poznavanje strategij reševanja konfliktov in sposobnost reševanja konfliktov;
- 5) izkušnje in sposobnost dolgotrajnejšega sodelovanja na kolektivnih pogajanjih;
- 6) sposobnost identificiranja in razumevanja ciljev in interesov pogajanja;
- 7) osnovna ekonomska in finančna znanja;
- 8) osnovna znanja s področja človekovih pravic;
- 9) znanja in sposobnost razumevanja delovnopravne zakonodaje;
- 10) znanje in sposobnosti interpretirati kolektivne pogodbe;
- 11) znanja in izkušnje glede arbitraže in mediacije.

To je torej tistih enajst elementov, na katere bi se morala usposabljanja osredotočiti, in na takšen način socialne partnerje usposobiti za uspešno in konkurenčno vstopanje v proces kolektivnega dogovarjanja.

⁴² Gospodarska zbornica Slovenije. 2014. Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf.

4.1.3 Mehke veščine

Mehke veščine so medosebne lastnosti (tako človeške kot osebne lastnosti), ki jih poseduje vsak posameznik. Med najpomembnejše mehke veščine štejemo (Robles 2012, 453):

- 1) komunikacija;
- 2) integriteta;
- 3) socialne veščine;
- 4) vljudnost;
- 5) profesionalnost;
- 6) pozitiven odnos;
- 7) timsko delo;
- 8) fleksibilnost;
- 9) delovno etiko;
- 10) odgovornost.

Iz tega izhajajo tudi priporočila za usposabljanje s področja mehkih veščin, ki naj obsegajo (Replika PRO 2021)⁴³:

- 1) **zdravje na delovnem mestu** (denimo vzdrževanje zdravega življenjskega sloga, zdravje na delovnem mestu, vitalni zaposleni za vitalno podjetje, vaje za ohranitev motorike, kakovostna starost);
- 2) **komunikacija kot sredstvo za doseganje dobrih medosebnih odnosov** (denimo govorice telesa in neverbalna komunikacija, odnosi za uspešno delovno okolje, uspešno reševanje konfliktnih situacij, izboljšanje komunikacijskih veščin);
- 3) **medgeneracijsko sodelovanje** (denimo učinkovit medgeneracijski dialog);
- 4) **motivacija zaposlenih** (denimo dobri odnosi, kompetence v luči kariernega razvoja, vseživljenjsko učenje in izobraževanje).

⁴³ Replika PRO. 2021. Seznam usposabljanj: Povečajte usposobljenost zaposlenih starejših od 45 let. Dostopno prek: <https://www.replika-pro.eu/usposabljanja-45let>.

4.1.4 Zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo

Na področju zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo je priporočljivo, da se vsebina za usposabljanja pripravlja v skladu z dvema okviroma, in sicer: a) **Aktivna politika zaposlovanja**; b) **Listina raznolikosti**.

Ko je govora o zaposlovanju ranljivih skupin, se priporoča, da usposabljanja sledijo ciljem Aktivne politike zaposlovanja (APZ), ki predvideva tudi projektna sredstva za krepitev zaposlitve naslednjih ranljivih skupin (Smernice APZ 2020)⁴⁴:

- 1) dolgotrajno brezposelne osebe;
- 2) brezposelni starejši (stari 50 let ali več);
- 3) brezposelni z nizko izobrazbo (OŠ ali manj);
- 4) brezposelni mladi (stari od 15 do 29 let);
- 5) brezposelni prejemniki denarne socialne pomoči.

To je namreč še toliko bolj pomembno v kontekstu demografskih sprememb, digitalizacije in avtomatizacije, ki silijo odločevalce in politike na področju zaposlovanja, da APZ prilagodijo svoje programe in sledijo načelu ustrezno usposobljene delovne sile med najranljivejšimi skupinami na trgu delovne sile, ki bi lahko – ob neustreznem ukrepanju – že prešli v polje strukturne brezposelnosti.

Za drugi vsebinski del je priporočljivo, da vsebina usposabljanj sledi konceptualnemu okviru Listine raznolikosti, ki je pripravljena za podjetja, in se nanaša na načela strpnosti, spoštovanja in učinkovitosti. Pri tem je izhodišče torej zavedanje, da bolj raznolika delovna sila lahko poveča učinkovitost podjetja in doseganje ciljev (Listina raznolikosti 2021).⁴⁵ Vsebinski cilj na področju raznolikosti bi torej moral biti na tem, da raznolikost kot taka ustvarja vključujoče okolje, kjer imajo zaposleni priložnost vključevanja in krepitev zavedanja o tem, da so spoštovani in cenjeni (prav tam). To konkretno pomeni, da je priporočljivo, da se v vsebinski del usposabljanja vključi dejstvo, da gre za pomembno

⁴⁴ Smernice APZ. 2020. Smernice za izvajanje ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Dostopno prek: <https://www.GOV.si/smerniceAPZ>.

⁴⁵ Listina raznolikosti. 2021. Kaj je raznolikost v podjetjih? Dostopno prek: <https://www.raznolikost.eu>.

politiko upravljanja s človeškimi viri, ki se osredotoča na prepoznavanje in krepitev posameznikovih veščin, in ne na posameznikove značilnosti, ki so pogosto razlog za njegovo/njeno diskriminacijo. Slednje se torej nanaša na naslednje značilnosti posameznika:

- 1) spol;
- 2) spolna usmerjenost;
- 3) invalidnost in/ali starost;
- 4) veroizpoved ali prepričanja;
- 5) rasno in/ali etnično poreklo.

Pri tem je torej priporočljivo, da se udeleženci usposabljanja seznani s cilji vodenja in upravljanja raznolikosti, ki so naslednje (Keil in drugi 2007, v Listina raznolikosti 2021; Greif 2007, v Listina raznolikosti 2021):

- 1) **upravljanje raznolikosti** je zavestno razvijanje v prihodnost usmerjenih strateških, komunikacijskih in menedžerskih procesov sprejemanja in uporabe razlik kot potencialov, ki prinašajo dodano vrednost izbrani organizaciji;
- 2) **cilji politike raznolikosti** so investiranje v zaposlene in enake možnosti, preprečevanje diskriminacije, prilagajanje na demografske spremembe, preprečevanje izpada znanja, krepitev potencialov in paradigmatški zasuk pri razumevanju raznolikosti kot prednosti za uspeh organizacije;
- 3) **Upravljanje raznolikosti kot način vodenja organizacije**, ki temelji na predpostavki, da raznolikost omogoča alternativne načine razumevanja in ravnanja, pripomore k izboljšanju klime in odnosov v delovnem okolju, boljšim poslovnim rezultatom ter ugledu določene organizacije.

4.1.5 Zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Pri pripravi vsebin za usposabljanje na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju se priporoča, da se izhaja iz dveh zakonodajnih okvirov, in sicer: a) nacionalnega okvira; b) okvira EU. Pri nacionalnem okviru je priporočljivo, da se udeležence seznani s tem, da samo sodelovanje delavcev pri upravljanju temelji na 75. členu Ustave RS, ki določa, da "delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način, in pod pogoji, kot jih določa zakon". Slovenija ima torej to področje podrobno urejeno v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), pri čemer je potrebno predstaviti naslednje člene:

- 1) **1. člen** (subjekt pravice do sodelovanja pri upravljanju);
- 2) **5. člen** (načelo izbirnosti oziroma avtonomije delavcev);
- 3) **78. in 84a. člen** (kdo in na kakšen način lahko sodeluje v nadzornih svetih družbe, upravnem odboru itd.).

Ko je govora o zakonodajnem okviru EU, je priporočljivo predstaviti **Pogodbo o delovanju EU** (5., 114., 115., 151. in 153. člen), vključno s **tremi Direktivami EU** o soupravljanju (Direktiva 59/98, 23/2001 in 14/2002, ki se dotikajo področij kolektivnega odpuščanja, o prenosih podjetij in splošnem okviru za obveščanje in posvetovanje z delavci).

4.1.6 Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu

Področje varnosti in zdravja pri delu je eno izmed kompleksnejših področij, zato je priporočljivo, da se pri vsebinski pripravi usposabljanj na tem področju izhaja iz dveh zakonodajnih virov, in sicer: a) nacionalnega; b) EU. Gre namreč za področje, kjer ima EU največji vpliv in relativno robusten okvir, ki pokriva veliko število tveganj. To v praksi tudi pomeni, da so nacionalne zakonodaje bolj ali manj usklajene s takšnim okvirom. EU ima na tem področju prav tako dve samostojni agenciji, ki urejata to področje, in sicer **Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu** (EU-OSHA) ter **Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih delovnih razmer** (Eurofound).

Na usposabljanjih naj se torej – poleg specifičnega Zakona o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1) – predstavijo predvsem pravni temelji, ki jih zagotavlja Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU) (91., 114., 115., 151., 153. in 352. čl.), vključno z Direktivo 391/89 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu.

Pri vsem skupaj je ključno torej to, da se socialni partnerji zavedajo zakonskih dolžnosti v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu. Varnost in zdravje pri delu sta namreč nepogrešljiva vidika za opravljanje dela.

Pri tem pa naj bo – v skladu s priporočili Evropske komisije (2017, 12)⁴⁶ – ključen ukrep ustrezen sistem preventive. Pri tem je priporočljivo torej slediti Priporočilom Evropske komisije za področje varstva in zdravja pri delu pod imenom "Zdravje in varnost pri delu je skrb vseh" (Evropska komisija 2017).

⁴⁶ Evropska komisija. 2017. Health and safety at work is everybody's business – Practical guidance for employers. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7960>.

4.1.7 Digitalne veščine (e-učilnica, orodja za organizacijo dela, oddaljeno komunikacijo, osnovna digitalna orodja)

Področje digitalnih veščin oziroma pismenosti razumemo kot eno izmed osrednjih veščin posameznika za njegovo oziroma njeno polno udeležbo v informacijski družbi. Kljub temu da gre torej za enega najpomembnejših vidikov 21. stoletja, pa je analiza pokazala, da velik del evropskega prebivalstva **ni ustrezno opremljen za polno udeležbo v tehnološki dobi 21. stoletja**. Digitalne veščine so torej tiste, ki so potrebne za doseganje digitalnih kompetenc, kritično in analitično uporabo IKT za delo, prosti čas, učenje in komunikacijo ob uporabi računalnika in interneta. S tem je povezana tudi mehka veščina vseživljenjskega učenja, saj je za uspešnost samega izobraževanja pomembna motivacija delojemalca oziroma končnega uporabnika.

V tem kontekstu je torej smiselno udeležencem smiselno predstaviti **digitalna orodja za organizacijo, vodenje in uspešno delo v vsaki organizaciji** (paketno orodje Office, Google docs, Onedrive, Dropbox) in **orodja za delovanje na družbenih omrežjih** (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, itd.). Usposabljanja naj prav tako smiselno zajamejo naslednja področja:

- 1) Pomembnost pisne komunikacije (poslovni in uradni dopisi);
- 2) Digitalne veščine (Google, Word, Power Point, Excel, Outlook);
- 3) Nakupovanja preko spleta (e-commerce).

4.1.8 Delo na domu

Za vsebinsko pripravo usposabljanja za področje dela pri domu je priporočljivo, da se najprej predstavi slovensko zakonodajo, ki ureja delo od doma, in šele nato primere dobrih praks oziroma zakonodaje EU na tem področju (ta je namreč bolj v obliki prostovoljnih smernic). Pri tem je ključno, da posameznik oziroma posameznica, ki pripravlja vsebino za usposabljanje dela na domu, izhaja in smiselno naslovi naslednje vsebinske sklope:

- 1) obliko napotitve delavca na delo na domu;
- 2) vrsto del, ki jih delojemalec v skladu z zakonodajo lahko opravlja na domu;
- 3) urejanje delovnega časa, odmorov, počitka, nočnega dela;
- 4) evidentiranje delovnega časa za ure, ko delojemalec dela doma (evidenca delovne prisotnosti);
- 5) varnost in zdravje pri delu ter promocijo zdravja pri delu;
- 6) varovanje delavčeve zasebnosti, kar vključuje tudi nedotakljivost njegovega doma;
- 7) delovna sredstva, nujno potrebna za uspešno opravljanje dela;
- 8) izvajanje nadzora nad opravljanjem dela in delovnimi pogoji na domu;
- 9) opravljanje dela prek rednega delovnega časa na domu;
- 10) plačilo za delo in povračilom stroškov;
- 11) davčno obravnavo dela na domu v okviru rednega delovnega razmerja;
- 12) varovanje enakosti pri določanju delavcev, ki lahko delo opravljajo na domu;
- 13) obveznosti in dolžnosti do samozaposlenih, ki so ekonomsko odvisne osebe;
- 14) opravljanje dela na domu, ko gre za invalidne osebe;
- 15) postopki, ko ni več potrebe po delu na domu;
- 16) vprašanje, v kolikšni meri pomeni organiziranje dela na domu za delodajalca prožno obliko zaposlovanja.

4.2 Priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv

4.2.1 Delovnopravna zakonodaja in primerjava s čezmejnimi državami

V e-gradivo naj bo delovnopravna zakonodaja predstavljena na naslednji način:

- 1) temeljna zakonodaja evropskega socialnega dialoga (Pogodba o EU, Pogodba o delovanju EU, temeljni akti, regulative in direktive EU na tem področju);
- 2) Evropski steber socialnih pravic;
- 3) Priročnik o delovnem pravu in pogojih dela, ki ga je za to področje pripravila Evropska komisija (Evropska komisija 2014)⁴⁷;
- 4) Primerjalni pregled Delovnopravne zakonodaje, ki je bila pripravljena za potrebe delovanja Državnega zbora⁴⁸;
- 5) Pravice in dolžnosti delojemalcev v delovnem razmerju;
- 6) Sredstva in mehanizmi za spremljanje novosti na zakonodajnem področju in ustrezni kanali za ozaveščanje delojemalcev na tem področju;

4.2.2 Sodelovanje delavcev pri upravljanju

V prvem delu je priporočljivo, da se:

- 1) definira pojem sodelovanja delavcev pri upravljanju in pojasni, zakaj je to pomembno;
- 2) opredeli zakonodajne predpise na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- 3) pojasniti pomembnost sodelovanja delavcev pri upravljanju;

Drugi del naj se nanaša na:

- 1) pregled EU praks na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- 2) primere dobrih praks zakonodaje na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- 3) primere dobrih praks na ravni podjetij na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju.

⁴⁷ Evropska komisija. 2014. Labour law and working conditions – Social Europe guide. Dostopno prek: <https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/Labour-law-and-working-conditions-2014.pdf>.

⁴⁸ Državni zbor. 2014. Primerjalni pregled – Delovnopravna zakonodaja. Dostopno prek: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2013/Delovnopravna_zakonodaja.pdf.

4.2.3 Kolektivno dogovarjanje

V e-gradiva na področju kolektivnega dogovarjanja bi bilo smiselno vključiti naslednje elemente:

- 1) definiranje kolektivnega dogovarjanja in kolektivnih pogodb;
- 2) pregled relevantne zakonodaje na področju kolektivnega dogovarjanja;
- 3) opredeliti faze kolektivnega dogovarjanja in vsebino samih kolektivnih pogodb (obligacijski in normativni del kolektivnih pogodb);
- 4) opredeliti pomen kolektivnega dogovarjanja in kolektivne pogodbe za urejanje temeljnih vprašanj na področju dela;
- 5) pokazati pokritost s kolektivnimi pogodbami in ozvestiti posameznika o pomembnosti kolektivnega dogovarjanja in pogodb;
- 6) ponuditi primere dobrih praks, tako v Sloveniji kot v tujini, na področju kolektivnega dogovarjanja;
- 7) ponuditi aktualno strokovno razpravo na tem področju (smernice sindikalnih združenj in delodajalskih združenj);
- 8) ponuditi koristne povezave za posameznike, ki bi želeli izvedeti več o kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah.

4.2.4 Delo na domu (priporočila za učinkovito delo na domu)

E-gradivo za delo na domu naj bo razdeljeno na dva dela. V prvem delu je priporočljivo vključiti naslednje elemente:

- 1) ponuditi definicijo dela od doma in njegovo (zakonodajno) razlikovanje od teledela in dela na daljavo;
- 2) pripraviti pregled relevantne (nacionalne) zakonodaje na področju dela od doma;
- 3) ponuditi odgovore na petnajst osrednjih vprašanj (6.1.8), ki si jih zastavljajo tako delodajalska kot sindikalna združenja;
- 4) ponuditi primer dobrih praks v Sloveniji urejanja dela od doma na ravni podjetij;
- 5) ponuditi aktualno strokovno razpravo in smernice, ki jih v slovenski javni prostor za področje dela od doma vnašajo tako delodajalska kot sindikalna združenja;
- 6) ponuditi koristne povezave za sindikalna in delodajalska združenja v zvezi z dilemami in izzivi na področju urejanja dela od doma.

V drugem delu je priporočljivo:

- 1) pripraviti pregled zakonodaje čezmejnih in drugih držav članic EU;
- 2) osmisлити pomen zakonodaje in pobud na ravni EU za urejanje področja dela od domu;
- 3) ponuditi primer dobrih zakonodajnih praks na področju urejanja dela od doma čezmejnih in tretjih držav za zgoraj omenjenih petnajst vprašanj (6.1.8);
- 4) ponuditi primere dobrih praks na ravni podjetij za področje dela od doma v čezmejnih in tretjih držav članic EU.

4.2.5 Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti

Za e-gradivo na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti je priporočljivo, da ga delimo na dva dela.

Prvi del naj zaobjema:

- 1) definicijo raznolikosti in enakosti na splošno in na področju upravljanja s človeškimi viri;
- 2) pregled obstoječe zakonodaje na področju spodbujanja enakosti oziroma preprečevanja diskriminacije;
- 3) predstavitev nacionalnih organov za zagotavljanje enakosti;
- 4) konkurenčne (v ekonomskem smislu) prednosti raznolikosti na ravni podjetij in drugih organizacij;
- 5) cilje politike raznolikosti in razumevanje upravljanja raznolikosti kot upravljalvskega orodja vodij organizacijskih enot;
- 6) primere dobrih praks upravljanja z raznolikostjo na ravni podjetij;

V drugem delu je priporočljivo, da se vključi:

- 1) pregled obstoječe zakonodaje EU na področju preprečevanja diskriminacije;
- 2) sinteza smernic na ravni EU za področje upravljanja z raznolikostjo;
- 3) analiza dobrih praks čezmejnih in tretjih držav članic EU na področju relevantne zakonodaje;
- 4) predstavitev dobrih praks čezmejnih in tretjih držav članic EU na področju podjetij;

- 5) koristne nacionalne in evropske povezave za področje upravljanja raznolikosti (denimo Listina raznolikosti).

4.3 Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delojemalce na temo dela na domu

4.3.1 Priporočila za priročnik s področja varnosti in zdravja pri delu

V priročnik s področja varstva in zdravja pri delu je priporočljivo, da je vključena vsa temeljna nacionalna zakonodaja in zakonodaja EU:

- 1) Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1);
- 2) Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- 3) Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok mladostnikov in mladih oseb;
- 4) Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk;
- 5) Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu;
- 6) Pogodba o delovanju Evropske unije;
- 7) Direktiva 391/89.

Vsa zakonodaja je podrobno predstavljena tako v jedru analize kot pri samih priporočilih. Pri tem je torej pomembno, da se v vsebinsko pripravo priročnika vnese načelo zavedanja dolžnosti delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu. Pri tem je torej priporočljivo, da se vključijo prednosti, ki jih prinaša skrb za varnost in zdravje na delovnem mestu in tudi ključne poudarke iz e-grafov, ko bodo te pripravljeni. Pri tem je prav tako pomembno izhajati iz trendov, ki jih prinaša informacijska doba in demografska slika Evrope, zaradi česar je potrebno ponuditi nekaj poudarka glede varnosti in zdravja starejših zaposlenih.

V priročniku je priporočljivo prav tako poudariti, da delodajalec ne zgolj, da mora zagotavljati ustrezno raven varnosti in zdravja pri delu, temveč da mora skrbeti tudi za sistem preventive in promocije varnosti in zdravja pri delu. Pri tem se torej vključijo tudi priporočila in koristne informacije glede morebitnih dodatnih izobraževanj za delojemalce na tem področju, obstoječih sistemov za redno seznanjanje in obveščanje z vsemi potencialnimi tveganji, ki obstajajo na ravni njegove oziroma njene delovne enote. Pri tem je priporočljivo, da priročnik

ponudi poudarek na dobrih praksah iz tujine, ki jih med drugim najdemo v samem jedru analize.

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

V priročnik na področju temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu je priporočljivo, da je vključena vsa temeljna nacionalna zakonodaja, ki ureja to področje:

- 1) Zakon o delovnih razmerjih;
- 2) Zakon o varstvu pri delu na domu;
- 3) Pravilnik o odreditvi dela na domu za primer izrednih razmer.

Pri tem naj priročnik odgovori na vprašanja, ki so povezana z obliko napotitve delavca na delo na domu, urejanja delovnega časa, odmorov, počitka, nočnega dela, evidentiranja delovnega časa, varnostjo in zdravjem pri delu ter promocijo zdravja za področje dela od doma, varovanjem delavčeve zasebnosti, delovnimi sredstvi, nujno potrebnimi za opravljanje dela, izvajanjem (inšpekcijskega in delodajalskega) nadzora pri delu od doma, povračilom stroškov, davčno obravnavo dela na domu, varovanjem enakosti, vprašanju upravljanja z raznolikostjo in z zakonskimi postopki, ko ni več potrebe po delu na domu.

Priročnik naj prav tako ponudi primere dobrih praks čezmejnih in tretjih držav EU, ki so bodisi sledile prostovoljnemu okviru EU glede dela od doma (denimo Češka in Portugalska), bodisi pripravile lastne zakonodajne okvire (denimo Belgija), s ciljem ponujanja odgovorov na temeljne dileme v povezavi z urejanjem dela od doma. Prav tako se priporoča, da se v tretjem delu priročnika na prijazen način predstavi pomembnost pravilnikov na ravni podjetij, ki urejajo delo od doma. Pri tem je torej pomembno pokazati, da lahko podjetja z lastnimi notranjimi pravilniki bolje urejajo področje dela od doma, in posledično pripomorejo k oblikovanju nacionalne politike na tem področju.

4.3.3 Priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin

Priročnik na področju mehkih in digitalnih veščin naj bo sestavljen iz dveh delov. Prvi del za področje **mehkih veščin** naj bo namenjen:

- 1) opredelitvi mehkih veščin;
- 2) sintezi različnih tehnik pogajanja in reševanja sporov (strategije tekmovanja, sodelovanja, izogibanja, kompromisa in prilagoditve) (glej prilogo C);
- 3) opredelitvi pomena medsebojne komunikacije;
- 4) predstavitvi osnove retorike in artikuliranosti pri utemeljevanju;
- 5) pomenu in prednostim mediacije kot sredstva za uspešno razreševanje sporov;
- 6) predstavitev koristnih povezav za dodatne informacije glede mehkih veščin.

Drugi del naj bo namenjen področju **digitalnih veščin**, in naj obsega:

- 1) definiciji digitalnih veščin s poudarkom na digitalni pismenosti;
- 2) opredelitvi pomena digitalnih veščin in digitalne pismenosti v informacijski družbi;
- 3) pojasniti pomen in potrebo po vseživljenjskem učenju ter opredeliti primere ustrezne motivacije za delojemalce za dodatna izobraževanja na tem področju;
- 4) opredeliti različna IKT tako za delo (Office paket) kot za prisotnost na družbenih omrežjih (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn);
- 5) osmisлити pomen varne uporabe IT in možnosti različnih zlorab;
- 6) predstavitev primerov dobrih praks iz podjetij za področje krepitve digitalnih veščin.

4.4 Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce na temo dela na domu

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

V priročnik na področju temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu za *delodajalce* je priporočljivo, da je vključena vsa temeljna nacionalna zakonodaja, ki ureja to področje (Zakon o varstvu pri delu na domu, Zakon o delovnih razmerjih, Pravilnik o odreditvi dela na domu za primer izrednih razmer).

Pri tem naj priročnik odgovori na vprašanja, ki so povezana z obliko napotitve delavca na delo na domu, urejanja delovnega časa, odmorov, počitka, nočnega dela, evidentiranja delovnega časa, varnostjo in zdravjem pri delu ter promocijo zdravja za področje dela od doma, varovanjem delavčeve zasebnosti, delovnimi sredstvi, nujno potrebnimi za opravljanje dela, izvajanjem (inšpekcijskega in delodajalskega) nadzora pri delu od doma, povračilom stroškov, davčno obravnavo dela na domu, varovanjem enakosti, vprašanju upravljanja z raznolikostjo in z zakonskimi postopki, ko ni več potrebe po delu na domu. Vse to naj bo oblikovano na način, da bo delodajalec jasno vedel, kdaj, kako in pod kakšnimi pogoji lahko svojega zaposlenega napoti na delo na domu.

Priročnik naj prav tako ponudi primere dobrih praks podjetij iz čezmejnih in tretjih držav EU, s ciljem ponujanja najboljših rešitev za temeljne dileme v povezavi z urejanjem dela od doma. Prav tako se priporoča, da se v tretjem delu priročnika na prijazen način predstavi pomembnost pravilnikov na ravni podjetij, ki urejajo delo od doma. Pri tem je torej pomembno pokazati, da lahko podjetja z lastnimi notranjimi pravilniki bolje urejajo področje dela od doma, in posledično pripomorejo k oblikovanju nacionalne politike na tem področju.

Končno, v zadnjem delu priročnika je priporočljivo povzeti vse dileme različnih partnerjev ter izpostaviti predvsem **pozitivne vidike dela od doma**. Na takšen način se tudi utrjuje percepcija znotraj delodajalskih združenj, da ima delo od doma pozitivne učinke za posameznika, družbo in samo podjetje.

4.4.2. Priporočila za priročnik s področja varnosti in zdravja pri delu za delodajalce

V priročnik s področja varstva in zdravja pri delu za delodajalce naj se vključi vsa temeljna nacionalna zakonodaja in zakonodaja EU:

- 1) Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1);
- 2) Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- 3) Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok mladostnikov in mladih oseb;
- 4) Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk;
- 5) Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu;
- 6) Pogodba o delovanju Evropske unije;
- 7) Direktiva 391/89.

Vsa zakonodaja je podrobno predstavljena tako v jedru analize kot pri samih priporočilih. Pri tem je torej pomembno, da se v vsebinsko pripravo priročnika vnese načelo zavedanja dolžnosti delojemalcev na področju varnosti in zdravja pri delu, pa tudi načela preventive med delojemalci (torej kaj lahko delojemalci sami storijo za varstvo in zdravje pri delu). Pri tem je priporočljivo, da se vključijo prednosti, ki jih prinaša skrb za varnost in zdravje na delovnem mestu in tudi ključne poudarke iz e-gradiv, ko bodo te pripravljeni. Na takšen način se krepi tudi zavedanje med delodajalci, da so delojemalci prav tako pomemben dejavnik pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Ključno je predvsem to, da se delodajalce opremi z instrumenti in smernicami, s katerimi bodo ne samo v zakonodajnem smislu dovolj kompetentni za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, temveč da bodo med svojimi zaposlenimi krepili načelo preventivnega delovanja na delu od doma (pravilno sedenje, počitek, itd.)

V priročniku je priporočljivo prav tako zbrati vse koristne informacije glede morebitnih dodatnih izobraževanj za delodajalce na tem področju, obstoječih sistemov za redno seznanjanje in obveščanje z vsemi potencialnimi tveganji, s katerimi se njegovi zaposleni lahko soočijo pri delu na domu. Pri tem je priporočljivo, da priročnik ponudi poudarek na dobrih praksah iz tujine, ki jih med drugim najdemo v samem jedru analize. Na takšen način bodo delodajalci imeli pred očmi tudi dobre prakse, s katerimi bodo lahko uspešno

vzpostavili načelo preventive med zaposlenimi za to, da skrbijo za svojo varnost in zdravje tekom dela na domu.

4.5. Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja

4.5.1. Priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja

V priročnik naj se vključijo temeljna določila slovenske zakonodaje in Listine EU o temeljnih pravicah⁴⁹, ki so osrednji gradnik delovnega prava in industrijskih odnosov v Evropi. Slednji torej prav tako ureja nacionalne zakonodaje držav članic na tem področju. Pri tem je pomembno v priročniku izpostaviti naslednje elemente slovenske zakonodaje in zakonodaje EU:

Varstvo osebnih podatkov

- 1) Vsakdo ima pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanj nanašajo;
- 2) Osebnih podatki se morajo obdelovati pošteno, za točno določene namene in na podlagi privolitve nanašajoče osebe, oziroma na drugi legitimni podlagi, kot jih določa zakon. Vsakdo ima pravico dostopa do podatkov, zbranih o njem, in pravico zahtevati, da se ti podatki popravijo;

Svoboda zbiranja in združevanja

- 1) Vsako ima pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlanjuje;

Svoboda izbire poklica in pravica do dela

- 1) Vsakdo ima pravico do dela in do opravljanja svobodno izbranega ali sprejetega poklica;
- 2) Vsakemu državljanu v kateri koli državi članici EU je zagotovljena svoboda iskanja zaposlitve, dela, ustanavljanja in opravljanja storitev;

⁴⁹ Uradni list Evropske unije. 2010. Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12010P/TXT&from=EN>.

- 3) Državljeni tretjih držav, ki lahko opravljajo svoje delo znotraj notranjega trga EU, imajo pravico do enakih delovnih pogojev kot vsi državljani EU.

Enakost spolov

- 1) Enakost spolov se mora zagotavljati na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo. Načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.

Pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju

- 1) Delavcem ali njihovim predstavnikom se morajo na ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi z nacionalnim pravom in pravom EU.

Pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov

- 1) Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom EU ter nacionalno zakonodajo pravico pogajati se in skлеpati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za branjenje lastnih interesov, vključno s stavko.

Varstvo v primeru neupravičene odpustitve

- 1) Vsak delavec ima pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu z nacionalno zakonodajo in zakonodajo EU.

Pošteni in pravični delovni pogoji

- 1) Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo;
- 2) Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

Prepoved dela otrok in varstvo mladih pri delu

- 1) Delo je prepovedano otrokom. Brez poseganja v pravila, ki so za mlade ugodnejša, in razen v primeru omejenih izjem najnižja starost za zaposlitve ne sme biti nižja od starosti ob dokončanju obveznega šolanja;
- 2) Zaposlenim mladim je potrebno zagotavljati delovne pogoje, ki so primerni njihovi starosti, jih obvarovati pred izkoriščanjem in kakršnim koli delom, ki potencialno lahko škodi njegovi varnosti, zdravju, telesnemu, duševnemu, moralnemu ali socialnemu razvoju.

4.5.2. Priporočila za priročnik na temo kolektivne pogodbe, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije

Osrednje izhodišče priročnika na temo kolektivnih pogajanj bi moralo biti, da gre za izjemno kompleksni proces, na katerega se morajo socialni partnerji dobro pripraviti. Pogajanja morajo imeti značilnost konstruktivnega dialoga, ki vodi do usklajenih rešitev v skupnem interesu. Ko se nanje socialni partnerji pripravljajo, lahko sledijo smernicam oziroma pravilom GZS (2018, 21), ki naj jim socialni partnerji sledijo med kolektivnimi pogajanj:

- 1) **pogajanja med predstavniki delodajalcev in delojemalcev naj bodo sodelovalna;**
- 2) **zavedati se skupnega končnega cilja** (identifikacija skupnega interesa in dogovor o skupnem dolgoročnem interesu);
- 3) **znati popustiti za zmagovalno kombinacijo** (obe strani morata v pogajanjih iskati rešitev, s katero bosta lahko živeli in delali);
- 4) **vedeti, kaj je alternativa, če dogovor ne bo dosežen;**
- 5) **pogajanja so natančno strukturiran proces** (oblikovanje pogajalske skupine, začetek pogajanj s sprejemom poslovnika, raziskovanje, iskanje rešitev in pogajanja o rešitvah, zaključek s sklenitvijo dogovora in izvrševanje sporazuma in nadzorovanje njegovega izvajanja v praksi);
- 6) **uporaba objektivnih meril** (jasne opredelitve, takšne, ki se jih da izmeriti);
- 7) **podpis sporazuma ne pomeni konec sodelovanja** (cilj je torej ustvariti trajno zadovoljstvo, probleme obravnavata in uravnavata obe strani, rezultat in uspeh nastopi istočasno za obe strani).

Drugi del priročnika v tem polju, ki se nanaša na učinkovito komunikacijo, naj izhaja iz opredelitve pomena retorike kot take, ki je predpogoj za učinkovito komuniciranje. Slednje

namreč v praksi pomeni, da mora biti sporočilo pogajalca razumljivo, ta mora biti nasploh vreden zaupanja, ključna pri vsem skupaj pa je povratna informacija. Prav tako je pomembno, da ima enake lastnosti tudi prejemnik. Za uspešno komuniciranje je torej pomembno, da je sporočilo:

- 1) v prvi osebi ednine (to namreč nakazuje na mnenje pošiljatelja);
- 2) oblikovano na način, da vsebuje vse nujne informacije za razumevanje konteksta;
- 3) skladno s samim neverbalnim komuniciranjem pošiljatelja sporočila (umirjen ton in relativno živčne kretnje namreč niso v pomoč pri učinkovitem komuniciranju);
- 4) sporočilo mora biti prilagojeno kognitivnemu okviru prejemnika (potrebno je vedeti s kom se pogovarjaš, kakšno ozadje ima prejemnik in kaj so njegovi interesi/želje),

Učinkovito prejemanje sporočil ovira prejemnikovo vrednotenje sporočila. Pri tem je torej pomembno, da prejemnik, ki mu je sporočilo namenjeno, to najprej razume, in ga šele nato ovrednoti. Učinkovito prejemanje sporočil temelji na **povratni informaciji**. Končno, ko je govora o kolektivnih pogodbah, naj bo v priročniku predstavljena temeljna zakonodaja, opredelitev kolektivnih pogodb in vsebina kolektivne pogodbe. Pri tem velja vključiti tudi vzorec Poslovnika o vodenju pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki ga je pripravil GZS (2019, 22–28) (Priloga A) in vzorec Etičnega kodeksa pogajalcev za sklenitev kolektivne pogodbe (Priloga B).

4.6. Priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje ESSOKR

4.6.1. Priporočila za organizacijo, iskanje deležnikov ter pripravo ustreznih tem okroglih miz

Povezovalni dogodki, ki jih projektni partnerji nameravajo izvesti v okviru projekta (okrogle mize), naj sledijo trem korakom, in sicer:

- 1) **Identifikacija ključnih deležnikov, ki bi jih vsebina okroglih miz in rezultati projektov zanimala.**

Pri tem je torej ključno, da tako delodajalska kot sindikalna združenja identificirajo pet ravni udeležencev, in sicer: a) nevladne organizacije in zasebni zavodi, ki se ukvarjajo z delavskimi pravicami; b) izobraževalne institucije in raziskovalni centri znotraj teh institucij, ki se ukvarjajo z delavskimi pravicami; c) združenja, ki se ukvarjajo oziroma se njihovo področje delovanja prekriva z delavskimi pravicami; č) neodvisne agencije in organi v sestavi, ki se financirajo iz državnega proračuna, in se ukvarjajo z delavskimi pravicami; d) ministrstva, ki pokrivajo oziroma se ukvarjajo z delavskimi pravicami. Pri tem je prav tako potrebno že izhodiščno identificirati tiste novinarje iz najpomembnejših medijskih hiš, ki pri svojem delu pokrivajo to področje.

- 2) **Identifikacija osebja** (tehničnega, vsebinskega, administrativnega, logističnega), **ki bo bdel nad celotnim procesom identificiranja potencialnih udeležencev, oblikovanja in pošiljanja vabil, odnosa z javnostmi** (izjave za javnost, prisotnost na družbenih omrežjih) **in identificiranja govorcev na okroglih mizah.**

Pri tem je torej ključno, da se pripravi ustrezna ekipa, ki si bo razdelila delo v logističnem (iskanje ustrezne lokacije za izvedbo okroglih miz in skrb za nemoten potek tekom okrogle mize), vsebinskem (priprava osnutka okrogle mize, s katero se identificira ustrezna tema, identifikacija osrednjih problemov in izzivov ter iskanje ustreznih govorcev) in administrativnem (pošiljanje vabil, sistem opomnikov za povabljene udeležence, klicanje zadnji teden pred okroglo mizo, pošiljanje izjav za javnost, napoved dogodka na družbenih omrežjih).

3) **Identifikacija govorcev na okrogli mizi in moderatorja**

Pri tem je ključno, da govorci na okrogli mizi prihajajo iz vsake izmed petih identificiranih ravni, saj bo na takšen način prišlo do največjega števila udeležencev, vključno z medijsko pokritostjo. Izjemno pomembna je tudi izbira moderatorja, za katerega je priporočljivo, da je novinar,

ki pokriva to področje. Na takšen način se prav tako zagotovi sama pokritost dogodka in odmevnost v javnosti.

4.6.2. Priporočila za vzpostavitev in delovanje ESSOKR

Vzpostavitev in delovanje ESSOKR naj sledi naslednjim osmim elementom:

- 1) **Namen tripartitnega organa socialnih partnerjev v Obalno-kraški regiji;**
- 2) **Področje delovanja** (denimo spremljanje stanja na ekonomskih in socialnih področjih, oblikovanje stališč in predlogov v zvezi s socialnim sporazumevanjem in udejanjanjem socialnega sporazuma Ekonomsko-socialnega sveta Slovenija v Obalno-kraški regiji, socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, problematika zaposlovanja in delovnih razmerij, sistem kolektivnega dogovarjanja, cene in davki, ekonomska politika, pravna varnost, sodelovanje z ESS, spremljanje soupravljanja delavcev, spremljanje sindikalnih pravic in svoboščin);
- 3) **Cilji ESSOKR v okviru svojega delovanja** (denimo mnenja in priporočila na predlagane zakone, pobude za sprejem ali spremembe veljavnih zakonov, oblikovanje stališč in mnenj na delovna gradiva, osnutke uredb, odredb, zakonov);
- 4) **Sestava in organiziranost** (enakopravna zastopanost predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in občin, število članov in namestnikov, pravice in pooblastila članov in namestnikov, čas trajanja mandata, pravila pri imenovanju, zamenjavi, imenovanje sekretarja, oblikovanje stalnih in občasnih strokovnih skupin, vključevanje neodvisnih strokovnjakov);
- 5) **Pravila sklicevanja sej** (vodenje sej, pravila za oblikovanje gradiv, pravila obravnavanja, pravila glasovanja, dnevnega reda, vrste sej);

- 6) **Odločanje** (soglasno/kvalificirana večina, rok za zaključitev pogajanj, možnost ločenih pogajanj ob odsotnosti soglasja, vprašanje stališč, postopek izbire poročevalca, pravica do ločenega mnenja in komentiranja);
- 7) **Obveščanje** (odprtost/zaprtoost za javnost, vabilo predstavnikov različnih interesnih skupin, medijem ali neodvisnim strokovnjakom, sklicevanje tiskovnih konferenc in posredovanje komunikacije za javnost);
- 8) **Financiranje** (pokrivanje stroškov, nošenje stroškov, ki nastanejo s funkcijami znotraj ESSOKR).

5. ZAKLJUČEK

Cilj pričujoče analize je bil poskus zapolnitve vrzeli na področju usposobljenosti socialnih partnerjev in osnovnih zmogljivosti za samostojno pogajanje, učinkovit socialni dialog in vodenje vseživljenjskega učenja. Eden izmed takšnih področij, za katerega bodo morali biti socialni partnerji v bližnji prihodnosti ustrezno konceptualno in izkustveno opremljeni, je področje dela od doma. Slednje je torej bilo osrednje izhodišče oziroma objekt analize. Ugotovitve kažejo, da je področje dela od doma v večini čezmejnih in tretjih državah članicah EU relativno parcialno urejeno – to pomeni, da velika večina držav članic EU še naprej sledi relativno zastarelemu prostovoljnem evropskem okviru za delo od doma, ki je bil pripravljen leta 2002 v kontekstu prihodnosti na področju tehnoloških sprememb. Analiza je tako pokazala, da sama pojavnost in pogostost dela od doma ni nujno pogojena z dorečenostjo same zakonodaje, saj je denimo v Sloveniji delo od doma v zakonodajnem smislu ohlapnejše opredeljeno kot v Italiji, a ta beleži skoraj dvakrat višjo pojavnost dela od doma v Italiji. Pri tem torej veliko večjo vlogo odigrajo drugi notranji dejavniki, ki determinirajo dejansko stanje na trgu dela.

Na splošno smo med analizo pravnih podlag na področju dela od doma prepoznali veliko dobrih praks, ki so rezultat objektivnih notranjih dejavnikov (politični okvir, razvitost trga, konkurenčnost v evropskem merilu, prisotnost multinacionalnih podjetij). Posebno pozornost smo v tem smislu namenili vsem štirim čezmejnimi državam (Avstrija, Italija, Hrvaška in Madžarska) ter trem tretjim državam članicam EU (Belgija, Češka in Portugalska), kjer smo pokazali prednosti in slabosti njihovih zakonodajnih okvirov, ki bodo lahko v veliko korist socialnim partnerjem v Sloveniji, ki se bodo v letu 2021 in 2022 spopadali z vprašanjem regulacije dela od doma.

Analiza pravnih podlag izbranih držav na področju dela od doma je – onkraj jasnih razlik med zakonodajnimi podlagami – zaznala dva skupna izziva, ki jih nobena izmed obstoječih dobrih praks pravnih podlag zaradi realnosti svetovnega trga delovne sile težko regulira. Oba izziva sta povezana z vprašanjem pojavnosti atipičnih oblik zaposlitev, na kar opozarjajo sindikalna združenja v vseh državah, ko je na politični agendi vprašanje urejanja dela od doma. Pri tem gre torej za vprašanje pravne zaščite delojemalca, ki nima sklenjene klasične pogodbe o

delovnem razmerju, iz katere potem izhaja vsa potrebna pravna zaščita in varstvo. Tukaj govorimo o t. i. poslovnih sodelovanjih, o podjetnih in avtorskih pogodbah ali pa o kakšnih drugih oblikah dela, ki so navadno rezervirana za samozaposlene. Iz tega izhaja tudi drugi izziv, in sicer vprašanje ustreznega inšpekcijskega nadzora, saj takšni delodajalci s svojimi pogodbami niso v "rednih" delovnih razmerjih z delodajalcem, ki pa jim vseeno na drugačen način odreja delo in jih za to tudi ustrezno plačuje.

Ugotovitve analize torej služijo kot osnova za pripravo usposabljanj socialnih partnerjev, e-gradiv in publikacij, e-učilnice in okroglih miz, s čimer pripomorejo h končnemu cilju celotnega projekta, in sicer priprave inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike dela na domu. Po tej poti je analiza prav tako uporabna za nadaljnje raziskave na področju dela od doma.

6. SEZNAM UPORABLJENE LITERATURE IN VIROV

- 1) Faganel, Tanja. 2016. Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja (magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_faganel-tanja.pdf (25. februar 2021)
- 2) Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu. 2003. Uradni list RS, št. 126/03. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO26#>. (26. februar 2021)
- 3) Zakon o delovnih razmerjih. 2013. Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. 47/15. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (27. februar 2021)
- 4) Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti. 2006. Uradni list RS št. 40/06. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4400> ZAKO5944 (27. februar 2021)
- 5) Zakon o varnosti in zdravju pri delu. 2011. Uradni list RS št. 43/11. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537> ZAKO5944 (27. februar 2021)
- 6) Zakon o varstvu osebnih podatkov. 2005. Uradni list RS št. 94/07. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3906> (25. februar 2021)
- 7) Zakon o dohodnini. 2007. Uradni list RS št. 13/11. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4697> (3. marec 2021)
- 8) Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. 2013. Uradni list RS 190/06. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1431> (2. marec 2021)
- 9) Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. 2004. Uradni list RS 16/07. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (2. marec 2021)
- 10) SURS. 2019. Delovno aktivno prebivalstvo v izbranih poklicnih skupinah po občinah delovnega mesta. Dostopno prek: <https://www.stat.si/Statweb/News/Index/8781> (6. marec 2021)

- 11) Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Gnidovec, Meta, Ignjatović, Miroljub, Mesner-Andolšek, Dana, Stanojević, Miroslav in Trbanc, Martina. 2002. Upravljanje človeških virov, Slovenija 2001: mednarodna primerjalna študija. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi01.xml> (20. februar 2021)
- 12) Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Ignjatović, Miroljub, Kopač, Anja, Mesner-Andolšek, Dana, Nadoh, Jana, Pavlin, Samo, Stanojević, Miroslav in Trbanc, Martina. 2006. Upravljanje človeških virov, Slovenija 2004: mednarodna primerjalna študija. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi04.xml> (20. februar 2021)
- 13) Kohont, Andrej in Ignjatović, Miroljub. 2013. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3): 350–381.
- 14) Eurostat. 2021. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sec, ange and professional status (%). Dostopno prek: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (11. marec 2021)
- 15) Pod Črto. 2016. Prekarno delo škodljivo za delavce in poštene delodajalce. Dostopno prek: <https://podcrto.si/prekarno-delo-skodljivo-za-delavce-in-postene-delodajalce/> (5. marec 2021)
- 16) Bilban, Marjan. b.d. Prekarno delo. Dostopno prek: http://www.zbornica-vzd.si/media/10-M_Bilban_Prekarno%20delo-izvlecek.pdf (7. marec 2021)
- 17) RTV SLO. 2020. Slovenci pri delu od doma nad evropskim povprečjem. Dostopno prek <https://www.rtvsllo.si/evropska-unija/slovenci-pri-delu-od-doma-nad-evropskim-povprecjem/513918> (28. februar 2021)
- 18) FinD-INFO. 2020. Razprava o zakonski poenostavitvi dela na domu še letos. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/268499> (28. februar 2021)
- 19) Recek, Tina. 2020. Udobno delo od doma? Minister Janez Cigler Kralj se je opravičil. Dostopno prek: <https://www.vecer.com/slovenija/udobno-delo-od-doma-minister-janez-cigler-kralj-se-je-opravicil-10229850> (5. marec 2021)

- 20)Šelih in partnerji. 2020. Delo na domu v prihodnosti. Dostopno prek: <https://selih.si/covid-19/delo-na-domu-v-prihodnosti/> (5. marec 2021)
- 21)Ekonomsko-socialni svet. 2020. 334. Seja ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta> (3. marec 2021)
- 22)GZS. 2020. Webinar GZS: Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa. Dostopno prek:https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/ArticleId/77161/webinar-gzs-delo-na-domuna-daljavo-in-pravica-do-odklopa (12. marec 2021)
- 23)IUS-INFO. 2020. Kdaj bo sprejeta zakonska poenostavitev dela na domu? Dostopno prek: <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/268500> (12. marec 2021)
- 24)Žurnal. 2020. Delo od doma: na nekaterih ministrstvih jih od doma dela precej, na drugih nihče. Dostopno prek: <https://www.zurnal24.si/slovenija/delo-od-doma-na-nekaterih-ministrstvih-jih-od-doma-dela-precej-na-drugih-nihce-339983> (12. marec 2021)
- 25)Direktiva 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta EU z dne 20. Julija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1> (11. marec 2021)
- 26)Štelcer, Nataša. 2014. *Veliki komentar ZDR-1*. 2014. Maribor: Poslovna založba Maribor.
- 27)Rangus, Andraž in Mihailova Brojan, Sneža. 2015. Novosti in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih in reforma trga dela 2015: prve dopolnitve velikega komentarja ZDR-1. Ljubljana: Reforma.
- 28)GZS. 2015. Bodimo obseščeni. Projekt "promocija zdravja in delo na domu". Dostopno prek: https://promocija-zdravja.gzs.si/Portals/Portal-Promocija-Zdravja/brosura-zdravje_notranjost_v1_web.pdf 01aa75ed71a1 (11. marec 2021)
- 29)Informacijski pooblaščenec. 2010. GPS sledenje občinskim redarjem. Mnenje št. 0712-2/2010/403, 15. Marec. Dostopno prek: <http://www.ip-rs.si/vop/gps-sledenje-obcinskim-redarjem-1862/> (13. marec 2021)

- 30) Mednarodna organizacija dela. 1981. Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 (12. marec 2021)
- 31) Mednarodna organizacija dela. 1996a. Konvencija št. 177 o delu na domu. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (12. marec 2021)
- 32) Mednarodna organizacija dela. 1996b. Priporočilo št. 184 o delu na domu. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (12. marec 2021)
- 33) Mednarodna organizacija dela. 2002. Protokol h Konvenciji št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155 (14. marec 2021)
- 34) Evropska socialna listina. 1999. Uradni list RS, 24/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-02-0020> (13. marec 2021)
- 35) Svet EU. 2003. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Dostopno prek: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=ES) (17. marec 2021)
- 36) ZSDS. 2020. Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu. Dostopno prek: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Priporočila-sd-glede-uvajanja-dela-na-domu-okt.2020.pdf> (18. marec 2020)
- 37) Eurofound. 2015. Collective bargaining in Europe in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2015/industrial-relations/collective-bargaining-in-europe-in-the-21st-century> (15. marec 2021).
- 38) Evropska komisija. 2020. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Dostopno prek:

- https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf (23. februar 2021)
- 39) Ahrendt, Daphne, Cabrita, Jorge, Clerici, Elenorora, Hurley, John, Leončikas, Tadas, Mascherini, Massimiliano, Riso, Sara in Sandor, Estzer. 2020. Living, working and COVID-19. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-> (25. februar 2021)
- 40) Eurofound. 2007. Telework in Austria. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria> (11. marec 2021)
- 41) CMS. 2020. Expert Guide to mobile working. Dostopno prek: https://www.CMS_RemoteWork (25. februar 2021)
- 42) Burns, Suzanne, Delle Donne, Giuseppe in Pinzuti, Giorgio. 2005. Telework in Italy – From knowledge to practice. Dostopno prek: https://www.esf-agentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_italy.pdf (3. marec 2021)
- 43) Tiraboschi, Michelle. b.d. Telework in Italy: The Legal Framework and the Reality. Dostopno prek: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/02/TELELAVORO-tiraboschi.pdf> (9. marec 2021)
- 44) Državni zbor. 2013. Primerjalni pregled – Delovnoppravna zakonodaja. Dostopno prek: https://fotogalerija.dz-rs.si/datoteke/Publikacije/Zborniki_RN/2013/Delovnoppravna_zakonodaja.pdf (10. marec 2021)
- 45) Majer, Carlo. 2021. Smart working in Italy: From the exception to the rule? *Littler Insight*. Dostopno prek: <https://www.littler.com/publication-press/publication/smart-working-italy-exception-rule> (5. marec 2021)
- 46) Butković, Hrvoje in Samardžija, Višnja. 2016. Nonstandard work in Croatia: Challenges and perspectives in selected sectors. Zagreb: IRMO. Dostopno prek: <https://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2016/09/The-book-Nonstandard-work-in-Croatia.pdf> (6. marec 2021)
- 47) Karanović in partnerji. 2020. Remote Work During COVID-19 Epidemic in Croatia. *Lexology*. Dostopno prek:

- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9ae054e7-4484-44b3-823a-6ddc442f8ad3> (16. marec 2021)
- 48) Lexology. 2021. The Future is Now: The new world of work in Croatia. Dostopno prek: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ccd49a34-af61-46b2-9501-5dd31c421ecf> (13. marec 2021)
- 49) Gatarić, Ljubica. 2020. Rad od kuže bit će moguć i nakon pandemije. *Večernji list*. Dostopno prek: <https://www.vecernji.hr/vijesti/otkrivamo-prijedloge-iz-novog-zakona-rad-od-kuce-bit-ce-moguc-i-nakon-pandemije-1452580> (20. marec 2021)
- 50) Morrison, Geoffrey. 2021. Croatia Opens Its Doors to Digital Nomads. *Forbes*. Dostopno prek: <https://www.forbes.com/sites/geoffreymorrison/2021/02/22/croatia-opens-its-doors-to-digital-nomads/?sh=611322e7198c> (25. marec 2021)
- 51) Eurofound. 2018. Telework in Hungary. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/telework-in-hungary> (23. marec 2021)
- 52) Angeli, Ildiko. 2020. Hungary: New rules for remote work. *Noerr*. Dostopno prek: <https://www.noerr.com/en/newsroom/news/hungary-new-rules-for-remote-work> (25. marec 2021)
- 53) Eurofound. 2007. Place of work and working conditions – Portugal. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/place-of-work-and-working-conditions-portugal> (27. marec 2021)
- 54) Evropska komisija. (2021). Evropski steber socialnih pravic: 20 načel. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl.đ (28. marec 2021)
- 55) GZS. 2019. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN2_v1.pdf (23. marec 2021)
- 56) GZS. 2014. Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf (28. marec 2021)

- 57)Replika PRO. 2021. Seznam usposabljanj: Povečajte usposobljenost zaposlenih starejših od 45 let. Dostopno prek: <https://www.replika-pro.eu/usposabljanja-45let> (16. marec 2021)
- 58)Smernice APZ. 2020. Smernice za izvajanje ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Dostopno prek: <https://www.GOV.si/smerniceAPZ> (16. marec 2021)
- 59)Listina raznolikosti. 2021. Kaj je raznolikost v podjetjih? Dostopno prek: <https://www.rznolikost.eu> (13. marec 2021)
- 60)Evropska komisija. 2014. Labour law and working conditions – Social Europe guide. Dostopno prek: <https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/Labour-law-and-working-conditions-2014.pdf> (15. marec 2021)

7. PRILOGE

Priloga A: Poslovnik o vodenju pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti (vzorec)

Vzorec

UVODNE DOLOČBE

1. člen

S tem poslovnikom se ureja način in postopek delovanja na skupnih pogajalskih sestankih Pogajalske skupine delodajalcev in pogajalske skupine delojemalcev za Kolektivno pogodbo

2. člen

Pogajalski skupini v pogajanjih samostojno zastopata svoje interese.

Pogajalski skupini si ves čas pogajanj prizadevata za miren način reševanja medsebojnih nesoglasij in za čim večjo stopnjo usklajenosti medsebojnih interesov.

Pogajalska skupina delodajalcev in delojemalcev imata vsebinski in časovni mandat skladno s sklepi organov pogodbenih strank o njunem imenovanju.

Če s tem poslovnikom ni drugače določeno, velja, da ima posamezna pogajalska skupina mandat ves čas trajanja posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti.

Poimenska sestava pogajalske skupine se lahko spreminja skladno s sklepi organov, ki so jo imenovali.

POGAJALSKI SKUPINI

3. člen

Pogajalski skupini na skupnem pogajalskem sestanku sodelujeta kot pogajalska skupina delodajalcev in pogajalska skupina delojemalcev.

Vsaka pogajalska skupina ima 5 (7) članov. Člani pogajalske skupine imajo lahko svoje namestnike.

Seznam članov posamezne pogajalske skupine je priloga tega poslovnika.

Vsaka od pogajalskih skupin je dolžna drugi strani sporočiti vsako spremembo sestave pogajalske skupine. Podatek o poimenski spremembi pogajalske skupine postane nova priloga tega poslovnika.

4. člen

Na posamičnem skupnem pogajalskem sestanku pogajana izmenično vodita predstavnika pogajalskih skupin delodajalcev in sindikatov, oziroma njuna namestnika. Prvi sestanek vodi predstavnik pogajalske skupine

5. člen

Vsakokratni predstavnik pogajalske skupine, ki je vodil zadnja pogajanja, poskrbi za sklic in vodenje naslednjega sestanka pogajalske skupine in za administrativno tehnične pogoje za izvajanje pogajanj.

CILJ POGAJANJ

6. člen

Cilj pogajanj je sklenitev nove Kolektivne pogodbe
..... dejavnosti oz. njenih sprememb in dopolnitev.

POTEK POGAJANJ

7. člen

Pogajalski skupini se praviloma sestaneta enkrat na dva tedna/vsak mesec enkrat/vsak drugi teden v mesecu, in sicer predvidoma ob /predvideti dan v tednu/ od ure dalje v prostorih Gospodarske zbornice Slovenije/ sindikata.

Vsakokratni sestanek pogajalskih skupin traja praviloma najdalj tri ure. Pogajalski skupini se lahko glede posameznega pogajalskega sestanka dogovorita tudi drugače.

Uvodoma pogajalski skupini sprejmeta zapisnik prejšnjih pogajanj. Na zaključku vsakega pogajanja se določi datum za naslednji sestanek.

Osnutek zapisnika predhodnih pogajanj se praviloma pošlje vsem članom obeh pogajalskih skupin v roku treh dni/osmih dni po zaključku posameznih pogajanj.

8. člen

Pogajanja potekajo o posameznih sklopih določb, ki so vnaprej dogovorjeni.

Če pogajalski strani ne najdeta soglasja za posamezno določbo znotraj sklopa določb, jo lahko pustita odprto in nadaljujeta s pogajanji za nadaljnje sklope določb. S takšno zapisniško ugotovitvijo se pogajanja glede posameznega člena ali določbe pustijo odprta in se določi rok, v katerem bosta pogajalski strani nesoglasje uskladili.

V primeru, da pogajalski skupini najdeta soglasje za posamezno določbo ali sklopa določb, jo oziroma ga predstavnik pogajalske skupine prebere in ugotovi enotno besedilo. S takšno ugotovitvijo se pogajanja glede posamezne določbe ali sklopa določb zaprejo.

Ko pogajalski strani posamezno določbo ali sklop določb pogajalsko uskladita, je ne moreta več odpreti brez soglasja nasprotnega partnerja. Izjemoma se posamezna določba ali sklop določb lahko odpre enostransko, takrat, kadar je vsebinsko ali strokovno neustrezna in nasprotuje kakšni drugi določbi ali poglavju ali če se v pogajanjih ugotovi novo za pogajanja pomembno dejstvo.

Pogajalski skupini se lahko dogovorita, da za med pogajalskima skupinama izpogajani tekst velja, da ni nič usklajeno, dokler ni vse usklajeno.

Na vsakem pogajalskem sestanku predloge, spremembe in usklajene določbe predloga kolektivne pogodbe pogajalski skupini praviloma spremljata preko računalnika in projekcije.

Če ena od pogajalskih skupin prekine pogajanja, o tem obvesti nasprotno pogajalsko skupino na sami seji ali pisno.

9. člen

O vsakem pogajanju se vodi zapisnik. Za vodenje zapisnika poskrbi vsakokratni vodja pogajanj tako, da določi zapisnikarja.

10. člen

Zapisnik vsebuje:

- i. datum, kraj in čas pogajanj;
- ii. imena in priimke vabljenih, prisotnih in upravičeno odsotnih;
- iii. ime in priimek vodij pogajalskih skupin, vodje pogajalskega sestanka in zapisnikarja;
- iv. oznako soglasno sprejetih členov ali sklopov določb;
- v. oznako nesprejetih členov in rok za njihovo izpogajanje;
- vi. besedilo dopolnjenih in spremenjenih členov oziroma spremenjenega in dopolnjenega dela člena;
- vii. morebitna različna mnenja glede posameznih členov ali delov členov, ki niso bila oz. bili usklajeni;
- viii. besedilo sprejetih dogovorov glede splošne vsebine pogodbe;
- ix. navedbo morebitnih prilog zapisnika, ki so bile podlaga oz. pripomoček za pogajanja;
- x. določitev termina za naslednja pogajanja.

Sestavni del vsakokratnega zapisnika je do tedaj pogajalsko usklajeno besedilo kolektivne pogodbe, na katerega se mora zapisnik sklicevati.

Zapisnik se verificira na začetku naslednjega sestanka pogajalskih skupin.

11. člen

Pogajanja so za javnost zaprta, razen, če se pogajalski skupini dogovorita drugače.

Pogajalski skupini se dogovorita, da bosta za javnost o poteku pogajanj pripravljali samo skupne izjave, ki jih bosta predhodno uskladili.

ZAGOTAVLJANJE SOCIALNEGA MIRU

12. člen

Pogajalski skupini se dogovorita, da bosta v času trajanja pogajanj za novo kolektivno pogodbo zagotavljali socialni mir.

ZAKLJUČEK POGAJANJ, PARAFIRANJE IN OBJAVA

13. člen

Po zaključku pogajanj pogajalski skupini ugotovita skladnost besedila kolektivne pogodbe zapisniško in s posebno izjavo, ki jo podpišeta vodji obeh pogajalskih skupin. Izpogajano besedilo je sestavni del te izjave. Besedilo parafirata vodji pogajalskih skupin na vsaki od strani kolektivne pogodbe.

Usklajeno besedilo Kolektivne pogodbe za.....člani pogajalskih skupin predložijo v verifikacijo/sprejem svojim pristojnim organom.

Predstavnika pogajalskih skupin v nadaljevanju poskrbita, da se sprejeta kolektivna pogodba v enaki vsebini podpiše, vpiše v evidenco kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialna razmerja in objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

ZAKLJUČNA DOLOČBA

14. člen

Poslovnik je sprejet, ko ga sprejmeta obe pogajalski skupini.

Poslovnik velja ves čas trajanja Kolektivne pogodbe.....

Poslovnik se uporablja od pogajalske seje dalje, na kateri je sprejet in podpisan.

V Ljubljani, dne

V Ljubljani, dne

Vodja pogajalske skupine
delodajalcev:

Vodja pogajalske skupine
delojemalcev:

Vir: GZS (2019 22–28)⁵⁰

⁵⁰ GZS. 2019. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje: Kako s komunikacijo soustvariti kvaliteten in učinkovit pogajalski proces. Ljubljana: GZS. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN2_v1.pdf.

Preambula

Ta etični kodeks določa temeljna etična načela, pravila in standarde v postopku pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe in služi kot vodilo članom pogajalskih skupin pri medsebojni interakciji med potekom pogajalskega procesa.

Ta etični kodeks vsebuje minimum načel, ki so potrebna za uspešno pogajanje in ne izčrpava vseh etičnih in moralnih pravil. Njegov namen je, da osebe, ki sodelujejo kot pogajalci v pogajanjih za sklenitev kolektivne pogodbe, delujejo z visoko stopnjo osebne integritete.

Pogajalski proces je postopek, ki traja od prvega pisnega predlog ene od strank za sklenitev ali spremembo kolektivne pogodbe do sprejetja/podpisa kolektivne pogodbe ali njene spremembe. Njegov potek opredeljuje Poslovnik o vodenju pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe..... ki ga sprejmeta pogajalski skupini.

Etični kodeks je potrebno razlagati v povezavi s Poslovnikom o vodenju pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe.....

1. Integriteta in skrbnost

Pogajalci ves čas pogajalskega procesa delujejo z najvišjo stopnjo osebne integritete.

Zavedati se morajo svojih obveznosti do strank, katerih interese zastopajo, drugih udeležencev pogajalskega procesa in do javnosti.

Do drugih pogajalcev, strokovnih sodelavcev in morebitnih drugih udeležencev pogajalskega procesa pogajalci v komunikaciji delujejo potrpežljivo in spoštljivo. Enako vedenje pogajalci spodbujajo tudi pri drugih udeležencih pogajalskega procesa.

Vodja pogajalske skupine svoje obveznosti izpolnjuje še posebej skrbno. Postopek vodi kar se da učinkovito in gospodarno, da se lahko zaključi v naj-

krajšem možnem času glede na dane okoliščine. Vodja pogajalske skupine spodbuja vse ustrezne ukrepe, ki imajo namen, da se prepreči zavlačevanje pogajalskega procesa.

2. Strokovnost in usposobljenost

Predlagani član pogajalske skupine sprejeme imenovanje v pogajalsko skupino le, če odgovorno oceni, da mu bo nalogo uspelo opraviti strokovno in brez nepotrebnega odlašanja.

3. Poštenost postopka

Vodja posamezne pogajalske skupine zagotavlja, da imajo vsi pogajalci uravnotežene možnosti za sodelovanje v postopku. Stališča pogajalske skupine se oblikujejo na podlagi skupnega mnenja vseh članov.

Ko vodja posamezne pogajalske skupine poroča o skupnem mnenju članov svoje skupine, mora to mnenje izražati stališče pogajalske skupine.

4. Zaupnost

Ker so pogajanja praviloma zaprta za zunanjo in notranjo javnost, razen za člane pogajalskih skupin, njihove namestnike in strokovne sodelavce, so vsi člani pogajalske skupine dolžni varovati zaupnost pogajalskega procesa.

Celotno gradivo, ki je predmet pogajanj ter zapisniki in ostala dokumentacija, ki nastaja v času pogajanj mora biti varovano kot zaupno. Pogajalci morajo kot zaupne varovati tudi vse informacije, ki jih pridobijo v zvezi s pogajanjem.

Med potekom pogajanj nobena pogajalska stran niti član pogajalske skupine ne daje izjav za javnost, ki bi se nanašala na vsebino pogajanj. Izjava za javnost se oblikuje kot skupna, skladno s poslovnikom o vodenju pogajanj.

V primeru prekinitve pogajanj lahko vsaka stran avtonomno in objektivno obvešča javnost o razlogih in posledicah prekinitve.

5. Potek pogajalskega procesa

Pogajalci morajo ravnati v skladu z interesom svoje pogajalske skupine, dogovorom strank, s sprejetim poslovnikom in zakonodajo Republike Slovenije.

Člani pogajalskih skupin se morajo zavedati odgovornosti, ki so jo sprejeli z sprejetjem imenovanja v pogajalsko skupino ter se čimbolj redno udeleževati pogajanj, tako, da je zagotovljena sklepčnost pogajalske skupine.

Komunikacija med pogajalskima skupinama izven pogajanj poteka praviloma med vodjema pogajalskih skupin.

Vodja posamezne pogajalske skupine se mora usklajevati z vodjem druge pogajalske skupine glede primernih datumov za pogajanja.

Vodja posamezne pogajalske skupine mora skrbeti za sklepčnost pogajalske skupine na posamezni seji. Če sklepčnost ni dosežena, mora to pred pogajanjem javiti vodji pogajalske skupine druge strani.

Pogajalski skupini si ves čas pogajanj prizadevata za približevanje medsebojnih stališč ter miren način reševanja morebitnih medsebojnih nesoglasij s ciljem sklenitve kolektivne pogodbe.

6. Konec postopka

Pogajalski skupini sprejmeta in izvajata vse potrebne ukrepe, da se uskladi vsebina kolektivne pogodbe na podlagi popolnega poznavanja dejstev ter da se ta vsebina tudi pravilno in nedvoumno zapiše.

Po parafiranju končnega besedila kolektivne pogodbe pogajalski skupini sprejmeta vse ukrepe, da se kolektivna pogodba verificira pred pristojnimi organi ter v dogovorjenem roku objavi v Uradnem listu RS.

7. Končna določba

V primeru nespoštovanja tega etičnega kodeksa se pogajanja lahko prekinejo.

Predstavniki strank kolektivne pogodbe se glede na nastalo situacijo dogovorijo o možnem načinu nadaljevanja pogajanj.

Ta etični kodeks stopi v veljavo z dnem sprejema obeh pogajalskih skupin in se uporablja obenem s Poslovnikom o vodenju pogajanj za sklenitev kolektivne pogodbe na pogajalskem sestanku, na katerem je sprejet.

Etični kodeks pogajalcev za sklenitev kolektivne pogodbe se objavi na spletnih straneh delodajalske in delojemalske strani.

Vodja pogajalske skupine
delodajalcev:

....., dne.....

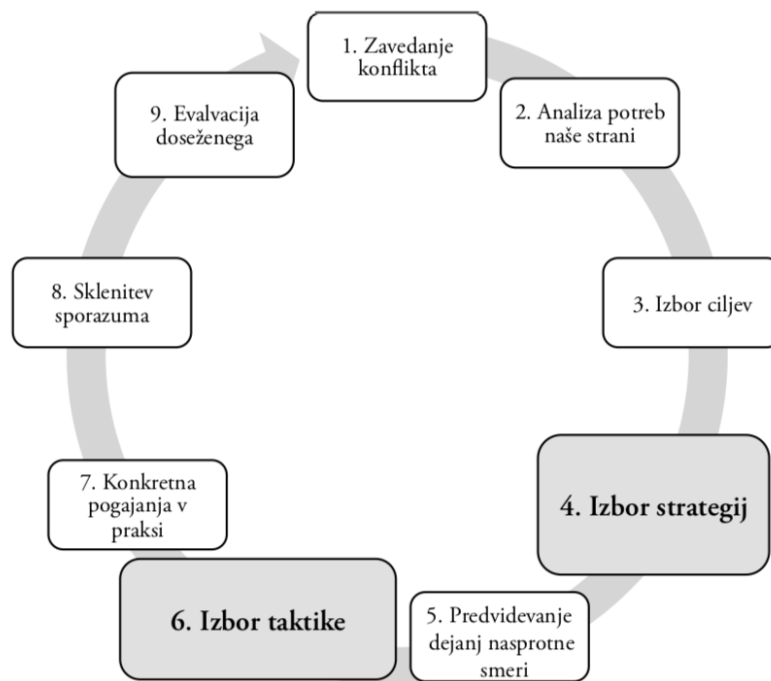
Vodja pogajalske skupine
sindikata:

....., dne.....

Vir: GZS (2019 46–49)⁵¹

PRILOGA C: Pogajalski cikel in značilnosti različnih strategij

⁵¹ GZS. 2019. Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje: Kako s komunikacijo soustvariti kvaliteten in učinkovit pogajalski proces. Ljubljana: GZS. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN2_v1.pdf.



Vir: Udovič in Čoderl (2020 10)⁵²

⁵² Udovič, Boštjan in Čoderl, Eva. 2020. Pogajalske tehnike. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/zalozba/pages-from-pogajalske-taktike_pdf.pdf?sfvrsn=2.

	Tekmovalna strategija	Strategija sodelovanja	Strategija prilagajanja
Količina na voljo	Določena količina, ki se razdeljuje	Spremenljiva količina, ki se razdeljuje	Določena količina, ki se razdeljuje
Zasledovanje ciljev	Lastni cilji na račun ciljev NS	Iskanje skupnih ciljev	Podreditev ciljem NS
Odnos	Kratkoročen	Dolgoročen	Lahko kratko- ali dolgoročen
Glavna motivacija	Maksimizirati lastne cilje	Maksimizirati skupne cilje	Maksimizirati cilje drugih, s ciljem izboljšanja odnose z NS
Zaupanje in odprtost	Tajnost, obrambnost. Visoko zaupanje vase, nizko v NS	Zaupanje in odprtost, aktivno poslušanje, skupno iskanje alternativ	Ena stran je odprta, predstavlja svoje šibkosti NS
Poznavanje potreb ns	Potrebe poznaš, a jih narobe interpretiraš	Potrebe poznaš, jih skušaš razumeti in nanje odgovoriti	Ena stran prehitro zadovoljuje potrebe NS
Predvidljivost	Ne, triki, presenečenja	Da, skušajo se ogibati presenečenjem	Ena stran da, druga ne
Agresivnost	Da, grožnje, blefiranje ipd.	Ne, sodelovanje	Podredljivost šibkejšega
Iskanje rešitev	Uradno da, dejansko ne	Da	Ena stran išče rešitve, druga se prilagaja
Merjenje uspešnosti	NS prikazati v slabi luči, močna povezanost v pogajalski skupini	Ocenjevanje drugih po tem, kakšni so	Zmanjševanje konfliktov, zniževanje pričakovanj, nezadovoljevanje svojih čustev in pogledov
Vedenjski vzorec	Jaz zmagam, ti izgubiš	Kako lahko skupaj pridemo do najboljše rešitve	Jaz izgubim, ti zmagaš (in oba sva srečna)
Kako nadaljevati po prekinitvi pogajanj	Če se pogajanja zaustavijo: mediator, arbiter	Če se pogajanja zaustavijo: iščemo skupaj rešitve	Pogajanja se ne zaustavijo, se pa strani izčrpajo (in pogajanja propadejo)

Vir: Udovič in Čoderl (2020 11–12)⁵³

⁵³ Udovič, Boštjan in Čoderl, Eva. 2020. Pogajalske tehnike. Ljubljana: FDV. Dostopno prek: https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/zalozba/pages-from-pogajalske-taktike_pdf.pdf?sfvrsn=2.