



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



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



OBALNA
SINDIKALNA
ORGANIZZAZIONE
SINDACALE
COSTIERA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

POROČILO O IZVEDBI ANALIZE INFORMIRANOSTI IN USPOSOBLJENOSTI PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV ZA DELO NA DOMU



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

KAZALO

1	Uvod	4
1.1	Predstavitev projekta	4
1.2	Predstavitev analize	6
1.3	Cilji analize	8
2	Povzetek ANALIZE.....	9
3	IZZIVI NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA SOCIALNIH PARTNERJEV.....	11
3.1	Izzivi socialnega dialoga v Sloveniji z vidika združenj delodajalcev in predstavnikov delodajalcev	11
3.1.1	Socialni dialog v Sloveniji: kolektivna dogovarjanja in plačna politika	11
3.1.2	Vloga delodajalcev in njihovih predstavnikov v socialnem dialogu	15
3.1.3	Spremembe industrijskih odnosov in socialni dialog v Evropi	19
3.2	Potrebe, kompetence in informiranost predstavnikov delodajalcev.....	23
4	Analiza stanja v PRIMORSKI GOSPODARSKI ZBORNICI s področja USPOSOBLJENOSTI PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV ZA DELO NA DOMU	35
4.1	Uvod	35
4.2	Cilji	36
4.3	Metodologija	37
4.1	Statistična analiza vprašalnikov	39
4.1.1	Osnovni podatki	39
4.1.2	Poznavanje delovnopravne zakonodaje	41
4.1.3	Digitalne veščine	43
4.1.4	Delo na domu	50
4.1.5	Zagotavljanje varnih pogojev dela na domu	60
4.1.6	Problematika dela na domu	64
4.1.7	Mnenja, predlogi anketirancev	69
4.2	Rezultati analize.....	70
4.3	Zaključek	77
5	PRIPOROČILA.....	79
5.1	Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev.....	79
5.1	Priporočila za pripravo e-gradiv – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev.....	85
5.2	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce na temo dela na domu	89
5.3	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja	93
6	ZAKLJUČEK	95
7	LITERATURA IN VIRI	98
8	PRILOGE	105
8.1	Vprašalnik.....	105

KAZALO SLIK

Slika 1 Kronologija razvoja kolektivnega dogovarjanja v Sloveniji.....	12
Slika 2 Rast produktivnosti, sredstva na zaposlenega, delež sredstev za zaposlene v BDP	13
Slika 3 Gostota sindikatov, članov in nečlanov sindikalnih združenj 2000 – 2012 v EU-28.....	22

1 UVOD

1.1 Predstavitev projekta

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

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

Prijavitelj projekta je Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90), ki je k sodelovanju povabila Primorsko gospodarsko zbornico (PGZ) in Obalno sindikalno organizacijo - KS 90 (OSO – KS 90).

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

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

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

Prijavitelj KS-90 in projektna partnerja PGZ ter OSO-90 bomo v okviru projekta razvili **inovativni model celostnega in integriranega naslavljanja problematike** s pomočjo analiz stanja in dobrih praks v tujini, ki bodo **osnova za pripravo aktivnosti krepitev kompetenc preko usposabljanj**: vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj, pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; **izmenjavo izkušenj preko** izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške

regije (ESSOKR); **ter obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko** nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta, za kar bomo najprej pripravili komunikacijsko strategijo.

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

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

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

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

1.2 Predstavitev analize

Partnerji Konfederacija sindikatov 90 Slovenije je v sodelovanju s Primorsko gospodarsko zbornico ter OSO-KS 90, začela izvajati projekt »**Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen di@log**, katerega sestavni del je tudi ta analiza.

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

Projektni partnerji so v prijavi projekta naslednje izzive, s katerimi se srečujejo združenja delodajalcev in predstavniki delodajalcev so:

- Pomanjkanje **celostnih pristopov** k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga.
- Pomanjkljiva **usposobljenost in informiranje** zaposlenih v združenju delodajalcev in pri njihovih članih **za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga** na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).
- Pomanjkljiva **usposobljenost in informiranje delodajalcev s področja dela na domu in za delo na domu**.
- Prenizka **osveščenost** o pomenu zagotavljanja **varnosti in zdravja pri delu**.
- Prenizka **osveščenost** o pomenu **sodelovanja delavcev pri upravljanju** kot orodju za doseganje boljših poslovnih rezultatov.
- **Neustrezno poznavanje delovnopravne zakonodaje**, ki ureja enako obravnavo vseh posameznikov na trgu in upravljanja raznolikosti dela.
- **Premalo učinkovita medsebojna komunikacija** med sindikalnimi predstavniki, zaposlenimi in delodajalci.

Projektni partnerji so v prijavi projekta navedli potrebe združenj delodajalcev in predstavnikov delodajalcev:

- Potreba po **celostnem sistematičnem modelu** naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini.
- Potreba po **okrepitvi usposobljenosti zaposlenih v združenju delodajalcev** in pri njihovih članih za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje, s poudarkom na področju dela od doma, zaposlovanju ranljivih skupin, digitalnih veščinah).
- Potreba po **izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj sindikalistov in sindikalnih predstavnikov delodajalcev**, ki se jih lahko hkrati udeleži več posameznikov in ki se lahko izvajajo tudi v izrednih primerih, kot je npr. pandemija, ko je gibanje/druženje prebivalcev omejeno.
- Potreba po **poglobljenem poznavanju problematike dela na domu** (pravne podlage, praksa), pomena zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.
- Potreba po **boljši ozaveščenosti delodajalcev** o pomenu sodelovanja delavcev pri upravljanju in njegovem vplivu na poslovanje podjetja.

- Potreba po **poglobljenem poznavanju delovnopravne zakonodaje** in **prakse** na področju upravljanja raznolikosti in enakopravne obravnave.

Dejansko stanje sodelovanja in usposobljenosti socialnih partnerjev bomo ugotavljali z izvedbo te analize, ki bo osnova za pripravo natančnejše vsebine in obsega usposabljanj. Ob zaključku analize bomo tako podali konkretna priporočila za:

- vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev,
- pripravo e-gradiv – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev,
- vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce na temo dela na domu
- vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja.

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

1. Pregleda pisnih virov in teoretične analize na področju socialnega dialoga. Torej podrobnejši pregled stanja socialnega dialoga v Sloveniji, problematike na področju kompetenc in informiranosti predstavnikov delodajalcev, potreb predstavnikov delodajalcev in pregled stanja ozaveščenosti predstavnikov delodajalcev, s poudarkom na področju dela od doma.
2. Analize stanja v izbranih podjetjih s področja kompetenc in znanja predstavnikov delodajalcev na področju delovnopravne zakonodaje, komunikacije, digitalnih veščin in poznavanja zakonodaje ter pravic in dolžnosti na področju dela od doma.
3. Priporočil za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki bodo nastala in bodo izvedena v okviru projekta.

Poleg te analize bomo v okviru projekta izvedli še **naslednje analize**:

- Analiza slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini,
- Primerjalna analiza delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks,
- Analiza informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.

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

1.3 Cilji analize

V okviru projekta želimo doseči tri cilje, ki so usklajeni s ciljem razpisa, in sicer:

1. Krepiti 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. Krepiti 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. Krepiti usposobljenost socialnih partnerjev na področju **fleksibilnejših oblik dela**.

Z izvedbo analize pa nadalje zasledujemo cilje projekta in si z izvedbo analize želimo doseči naslednje cilje:

- Prikazati **stanje in ključne izzive socialnega dialoga v Sloveniji**, zlasti z vidika delodajalcev in njihovih združenj.
- Predstaviti **problematiko kompetenc delodajalcev in združenj delodajalcev** na področju izvajanja učinkovitega socialnega dialoga.
- Predstaviti želimo **potrebe delodajalcev in njihovih združenj** na različnih področjih (delovnopravna zakonodaja, varnost in zdravje pri delu, sodelovanje delavcev pri upravljanju ...) pri čemer bomo podrobneje obravnavali problematiko dela na domu.
- Izvedli bomo **pregled stanja ozaveščenosti združenja delodajalcev in delodajalcev** na področju trga dela z vidika poznavanja delovnopravne zakonodaje.
- Seznanili jih s **praktičnimi primeri izvajanja dela na domu**.
- **Postaviti temelje za razvoj inovativnega modela razvoja kompetenc socialnih partnerjev**, ki bo povezal delovnopravno zakonodajo, domačo in tujo, s primeri dobre prakse.

2 POVZETEK ANALIZE

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

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

Poudarek projekta je predvsem **obravnavanje problematike dela na domu**. Ta analiza je le ena izmed aktivnosti, preko katerih bomo projektni partnerji analizirali delo na domu v primerjavi s tradicionalno obliko izvajanja dela na delovnem mestu. Projektni partnerji smo pri sodelovanju v socialnem dialogu zaznali **pomanjkanje celostnih pristopov in modelov, ki pripomorejo k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga**, hkrati pa tudi **problem nezadostnih kompetenc in informiranosti pri predstavnikih delodajalcev in delodajalcih**, ki so ključne za oblikovanje teh pristopov.

Analiza v nadaljevanju je sestavljena iz **teoretičnega dela**, kjer smo predstavili cilje in namen projekta **Fleksibilen di@log** in pa opisali cilje in namen izvedbe te analize. Nadalje smo se osredotočili na **stanje socialnega dialoga v Sloveniji in izzive, s katerimi se srečujejo predstavniki delodajalcev pri sodelovanju v socialnem dialogu**, v luči dela od doma in opisali **problematiko kompetenc in informiranosti**.

V empiričnem delu smo s pomočjo anketnega vprašalnika predstavnike delodajalcev povprašali **o kompetencah in informiranosti**, ki so bile evidentirane kot manko za učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu, v luči dela na domu. Preko analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov za delo na domu smo želeli ugotoviti, **katere so tiste kompetence, ki primanjkujejo za učinkovito vodenje socialnega dialoga in s kakšnimi izzivi še se soočajo predstavniki delodajalcev pri delu na domu, kakšne so prednosti, kakšne so slabosti dela na domu in kako izboljšati delovne pogoje za delo na domu**.

Na osnovi teoretičnih in empiričnih ugotovitev smo na koncu analize pripravili tudi **priporočila za usposabljanja** predstavnikov delodajalcev in nadgrajevanju njihovih kompetenc na naslednjih področjih:

- delovnopravna zakonodaja,
- zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja in mehke veščin,
- zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu,
- zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo,
- digitalne veščine (e-učilnica, orodja za organizacijo dela, oddaljeno komunikacijo, osnovna digitalna orodja),
- mehke veščine,
- delo na domu.

Nadalje smo pripravili tudi **priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv**, ki bodo predmet vzpostavitve e-učilnice in bodo tako krepila digitalne veščine predstavnikov delodajalcev:

- delo na domu I (priporočila za učinkovito delo na domu), delo na domu II, (delovnopravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu)
- sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II,
- kolektivno dogovarjanje I in II,
- upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II.

V zadnjem delu smo pripravili tudi **priporočila za pripravo priročnikov** za predstavnike delodajalcev na temo dela na domu:

- priporočila za priročnik s področja varstva in zdravja pri delu,
- priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, vezanih na delo na domu,
- priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin,
- priporočila za priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja,
- priporočila za priročnik na temo kolektivnih pogodb, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije.

Identificirani izzivi, s katerimi se soočajo socialni partnerji, so tudi razlog za izpeljavo tega projekta, naslovili pa jih bomo z razvojem **inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike vodenja socialnega dialoga**. To bomo izvedli s pomočjo izvedbe analiz stanja in pa dobrih praks v tujini. Poleg izvedbe analiz pa bomo izvedli tudi naslednje v okviru projekta aktivnosti:

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

3 IZZIVI NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA SOCIALNIH PARTNERJEV

3.1 Izzivi socialnega dialoga v Sloveniji z vidika združenj delodajalcev in predstavnikov delodajalcev

3.1.1 Socialni dialog v Sloveniji: kolektivna dogovarjanja in plačna politika

Prve primere kolektivnega dogovarjanja na področju plač zaznamo v drugi polovici 19. stoletja, ko so se v stavkovnem obdobju pojavile zahteve po avtonomni pravni ureditvi mezd.¹

Zametki socialnega dialoga v Sloveniji segajo v šestdeseta leta, ko so nastajale prve ideje o organizirani obliki socialnega partnerstva. Le-to je imelo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja obliko samoupravljanja², ki pa ni jasno opredeljevalo, kdo socialni partnerji so. Prav tako ni bilo pravnih podlag, ki bi to področje ustrezno urejale.³

Leta 1989 je bil sprejet **Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja** (ZTPDR)⁴, ki je veljal do leta 2006, ko je bil sprejet **Zakon o kolektivnih pogodbah** (ZKolP). ZTPDR je uvedel pojem kolektivnega dogovarjanja kot temeljnega načina urejanja odnosov med delodajalci in zaposlenimi. Zakon je bil leta 1990 dopolnjen z določbo, da je potrebno individualne pravice urediti s kolektivno pogodbo. Hkrati zakon navaja tudi bistvene sestavine kolektivnih pogodb.

Kot prva socialna partnerja sta v začetku devetdesetih let sodelovala Gospodarska zbornica Slovenije, to je bila tedaj edina organizirana in pravna oblika zastopanja delodajalcev ter Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, kar predstavlja prve **zametke dvostranskega socialnega dialoga v Sloveniji**.⁵ Tako je bila l. 1990 **podpisana prva splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo**, ki je predstavljala prvi korak v korekciji slabe delovnopravne zakonodaje in je sledila sprejetju Zakona o podjetjih. Zakon je bil sprejet zaradi prehoda v tržno gospodarstvo, ki temelji na zasebni lastnini. Zakon se še vedno delno uporablja, čeprav ga je nadomestil zakon o gospodarskih družbah.⁶

Kot **zametek tristranskega socialnega dialoga** bi lahko šteli Svet za zaposlovanje, saj naj bi v njem sodelovali predstavniki države, delodajalcev in zaposlenih. V praksi pa kot tak ni zaživel, saj tedanja Vlada RS sklenjenih dogovorov ni upoštevala.⁷

¹ Penko Natlačen, 2018, str. 18

² Prav tam, str. 6

³ Stanojevič idr., 2010, str. 9-10

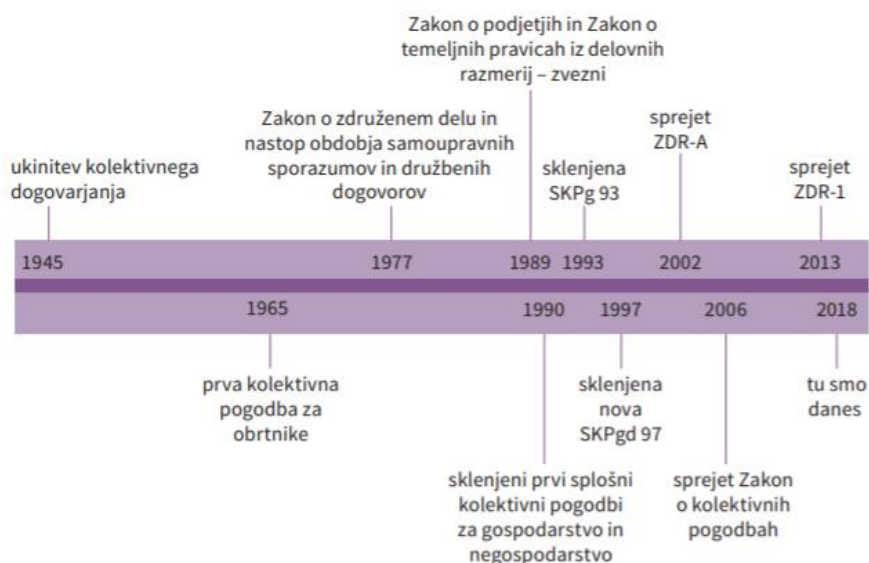
⁴ Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90, Uradni list RS, št. 4/91, 97/01 – ZSDP, 42/02 – ZDR in 43/06 – ZKolP)

⁵ Dosežki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, b.l.

⁶ Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89 – popr., 40/89, 46/90, 61/90, Uradni list RS, št. 10/91, 55/92 – ZLPPC in 30/93 – ZGD)

⁷ Dosežki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, b.l.

Slika 1 Kronologija razvoja kolektivnega dogovarjanja v Sloveniji



Vir: GZS, 2018.

Sčasoma je v slovenskem prostoru nastalo okrog 150 kolektivnih pogodb, katerih število se je z uvedbo Zakona o delovnih razmerjih l. 2003, skrčilo, na kakšnih 30. Zakon ureja temeljne okvirje za zaposlovanje, ki se v kolektivnih pogodbah ne povzemajo, v slednjih se opredelijo pravice, ki izhajajo iz dela.⁸

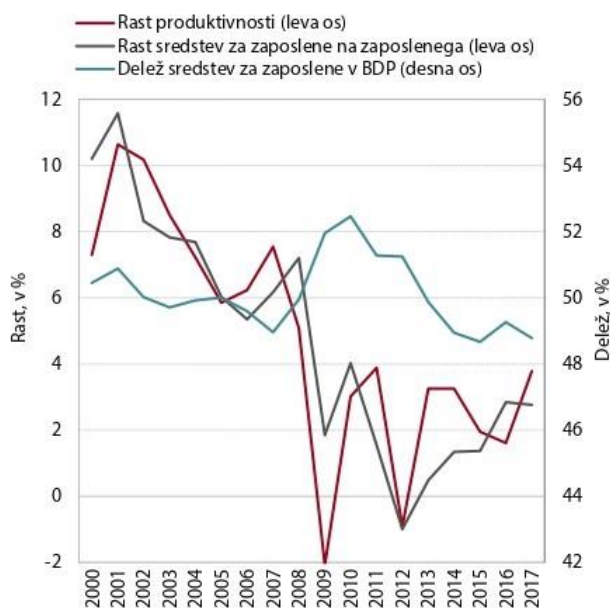
Plačna politika v luči kolektivnega dogovarjanja

Plačna politika je instrument države, s katero se zagotavlja makroekonomska vzdržnost rasti plač ob sočasnem zagotavljanju okolja, ki omogoča izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin ter hkrati daje motivacijo za iskanje dela.⁹

⁸ Penko Natlačen idr. 2019, str. 8

⁹ Vrhovec idr. 2010, str. 11

Slika 2 Rast produktivnosti, sredstva na zaposlenega, delež sredstev za zaposlene v BDP



Vir: SURS

Urad za makroekonomske raziskave in razvoj (v nadaljevanju: UMAR) je l. 2018 na podlagi podatkov SURS za obd. 2000 – 2017 izvedel **analizo politike plač v Sloveniji**. Na dolgi rok je plačni model vzdržen, v kolikor je skladen z rastjo produktivnosti. Iz analize je razvidno netipično razmerje med produktivnostjo dela in rastjo sredstev na zaposlenega. Tako je bila v opazovanem obdobju v času gospodarske krize l. 2008-2009 rast produktivnosti negativna. Kljub temu, da beležimo tudi negativno rast sredstev za zaposlenega, se je v teh letih delež sredstev za zaposlene v BDP povečeval. Po zaključku krize je produktivnost poskočila, sredstva na zaposlenega so še vedno padala.¹⁰

V času gospodarske rasti se **poveča produktivnost dela**, na trgu dela je manj razpoložljivega visokokvalificiranega kadra, kar v fazi zaposlovanja pritiska na dvig plač. To **pozitivno vpliva na rast zasebne potrošnje**, ki spodbuja gospodarsko rast. Ko pa potrošnja dlje časa presega produktivnost, se gospodarska gibanja poslabšajo.¹¹

UMAR kot ključne razloge teh neskladij navaja **povečano mednarodno konkurenco, tehnološki razvoj in spremembe v regulaciji trga dela**, zaradi česar mora biti plačna politika države takšna, da so te vrzeli čim manjše. Hkrati mora biti prožna, da sledi hitrim spremembam na družbenem in gospodarskem področju.¹²

Kolektivna dogovarjanja so na področju plačne politike ključnega pomena, saj pomembno vplivajo na politiko zaposlovanja in medsebojna razmerja¹³. Delavcem kolektivna pogajanja zagotavljajo **minimalne standarde**, ki jih ščitijo, po drugi strani pa omejujejo pristojnosti delodajalcev, da se enostransko odločajo o nalogah zaposlenih in organizaciji dela.¹⁴

¹⁰ Kajzer idr., 2018, str. 11

¹¹ Prav tam.

¹² Prav tam.

¹³ Snoj, 2006, str. 73

¹⁴ Evropska komisija, 2020, str. 7

Socialni partnerji so l. 2000 sprejeli **Dogovor o politiki plač** za obdobje 1999–2001, v katerem so opredelili, »da je plačna politika ena izmed pomembnejših politik, o kateri je potrebno doseči soglasje, kolikor resnično želimo ohraniti stabilne pogoje za ohranjanje delovnih mest in dinamični razvoj«. ¹⁵

Z dogovorom so opredelili naslednje ključne cilje na področju politike plač:

- zmanjševanje socialnih razlik in dvig socialne in materialne ravni zaposlenih,
- krepitev stimulativnih elementov plače,
- večja odvisnost plač od doseženih poslovnih rezultatov,
- zmanjševanje razmerij med najvišjimi in najnižjimi plačami.¹⁶

Dogovarjanja o višini plač se nekoliko razlikujejo za javni sektor glede na zasebni sektor. V prvem primeru so predmet kolektivnega dogovarjanja ali odločitve vlade, v primeru zasebnega sektorja pa država ne sodeluje v kolektivnih dogovarjanjih. Na plače v zasebnem sektorju vpliva predvsem z določitvijo minimalne plače, ki jo enkrat letno usklajuje s socialnimi partnerji. Pri tem naj bi se izhajalo iz ocene makroekonomskih kazalnikov, razmer na trgu dela in iz gibanja cen.¹⁷

Leta 2018 je bila sprejeta **Novela o minimalni plači**, s katero naj bi višina minimalne plače znašala 20 % več od minimalnih stroškov, vendar do dogovora med socialnimi partnerji v okviru Ekonomsko-socialnega sveta ni prišlo. Sindikati so vztrajali pri stališču, da je potrebno novelo uresničiti, saj bodo v nasprotnem primeru izvedli splošno stavko, predstavniki delodajalcev pa so zagovarjali stališče, da bi ta sprememba zaradi gospodarskih posledic Covid pandemije na strani delodajalcev povzročila val odpuščanja in prenehanje poslovanja številnih podjetnikov.¹⁸ Tako je vlada iz sedmega protikoronskega zakona ta predlog umaknila, vendar ga je v naslednjem zakonu udejanjila s tem, da je podala kompromisni predlog, po katerem so delodajalci v prvi polovici leta 2021 deležni subvencioniranja dela dviga minimalne plače, v drugi polovici leta pa bodo oproščeni plačila prispevkov za socialno varnost. S tem pa pogajanja glede minimalne plače še niso zaključena, saj delodajalci pritiskajo na dvig državne subvencije, sindikati pa želijo, da se v zakonodajo vgradijo varovalke pred odpuščanjem delavcev.¹⁹

Minimalna plača za leto 2021 tako znaša 1.024.24 EUR. Po podatkih UMAR za leto 2019, je bilo v gospodarstvu 47.500 takšnih prejemnikov, v javnem sektorju pa 7.800. Analiza politike plač pa prikazuje tudi, da se vse od l. 2010 dalje razmerje med povprečno in minimalno plačo konstantno povečuje. Rast minimalne plače po l. 2013 zaostaja za gospodarsko rastjo.²⁰

¹⁵ Uradni list, št. 22/1999, 1017. Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001, 1999, str.2471

¹⁶ Prav tam.

¹⁷ Kajzer idr., 2018 str. 10-22

¹⁸ Mlinarič, 2020

¹⁹ Vplivi dviga minimalne plače, 2021

²⁰ Rogan, 2020, str. 2

3.1.2 Vloga delodajalcev in njihovih predstavnikov v socialnem dialogu

Predstavniki delodajalcev so managerji podjetij, ki bodisi stalno ali v določenem časovnem obdobju opravljajo funkcijo predstavnikov delodajalcev. Na evropski ravni so dejavni zlasti na naslednjih področjih:²¹

- disciplinski in pritožbeni postopki,
- sodelovanje v Svetu delavcev in drugih organih,
- kolektivna pogajanja,
- sklepanje kolektivnih pogodb,
- sodelovanje v tripartitnem socialnem dialogu.

Rocha meni, da je danes ključna vloga predstavnikov delodajalcev na področju pogajanj za novo kolektivno pogodbo.²²

Predstavniki delodajalcev v Sloveniji

V Sloveniji kot predstavniki delodajalcev, od najstarejše do najmlajše organizacije, delujejo²³:

1. Gospodarska zbornica Slovenije,
2. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
3. Združenje delodajalcev Slovenije
4. Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
5. Trgovinska zbornica Slovenije

Vsi so člani Ekonomsko-socialnega sveta, v katerem imata ZDS ter GZS 2 člana, ostali po enega člana.

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS)²⁴

GZS je mrežno organizirana in pokriva tako vse regije Slovenije kot tudi dejavnosti. Je članica Združenja evropskih gospodarskih zbornic (Eurochambres) s sedežem v Bruslju ter je članica Mednarodne trgovinske zbornice (ICC) s sedežem v Parizu. Preko Analitike GZS je tudi članica evropske organizacije A.I.E.C.E.– združenja neodvisnih evropskih institucij (francosko: Association d'Institutes Economiques de Conjoncture Economique), ki ocenjujejo in napovedujejo konjunkturo. Posamezne zbornice in združenja dejavnosti so včlanjeni v številna mednarodna združenja dejavnosti in druge institucije.

Sodelovali so pri pripravi in sklenitvi 22 panožnih kolektivnih pogodb, ki k njihovem spoštovanju zavezuje skoraj 30.000 gospodarskih družb. Podjetjem nudijo podporo na področju internacionalizacije poslovanja in spodbujajo procese inovacij v podjetjih.

²¹ Conchon, 2016, str. 9

²² Rocha, R., 2010, str. 185

²³ Ekonomsko socialni svet > Člani, b.l.

²⁴ Gospodarska zbornica Slovenije reprezentativni predstavnik slovenskega gospodarstva, b.l., str. 2-4

Zavzemajo se zlasti za:²⁵

- razbremenitev gospodarstva in posledično nov razvojni zagon,
- izvedbo strateških reform, ki bodo zagotovile vzdržnost javnih financ in boljše poslovno okolje ter
- za dosledno izvedbo testov MSP (presojo učinkov na gospodarstvo) ob pripravi vseh novih zakonodajnih predpisov.

Do l. 2006, ko je bil sprejet Zakon o gospodarskih zbornicah²⁶, je bilo članstvo v zbornicah obvezno. Ko je le-to postalo prostovoljno, se je njihovo članstvo pomembno zmanjšalo.

Ker se je Gospodarska zbornica Slovenije čez čas dobro organizirala (je mrežno organizirana in pokriva vse regije Slovenije kot tudi panoge dejavnosti), in ker je skozi čas svojega delovanja razvila številne programe podpore gospodarstvu, še vedno ostaja pomemben socialni partner – predstavnik delodajalcev.²⁷

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)²⁸

Obrtno-podjetniška zbornica je nastala kot prostovoljna organizacija obrtnikov, ki so želeli imeti svojo organizacijo. Naloga zbornice se od samega začetka pa do danes ni spremenila. Njihov glavni cilj je obrtnikom pomagati za lažje in boljše delo. OZS je krovna organizacija in skupaj z 62 območnimi obrtnimi zbornicami tvori sistem zbornic. OZS je del dvopartitnega socialnega dialoga. Območne zbornice po vseh Sloveniji danes skrbijo za interese in potrebe obrtnikov ter mikro in malih podjetnikov v dogovarjanju z državo in gospodarstvom.

Člani OZS so povezani v strokovne sekcije po posameznih dejavnostih. To zagotavlja reprezentativnost strokovne sekcije, pridobi pa vlogo predstavnika oziroma dejavnosti. Strokovne sekcije imajo dostop do informacij in do brezplačnih svetovanj, so redno obveščene o spremembah zakonodaje in predpisih iz dejavnosti imajo pa tudi možnost vplivati na zakonodajo preko pobud in zahtev.

OZS sodeluje tudi mednarodno, in sicer preko informiranja in svetovanja članom, preko organizacije mednarodnih poslovnih srečanj, sejamskih nastopov v Sloveniji in v tujini in mednarodnih poslovnih srečanj in delegacij.

Kot aktiven socialni partner sodeluje na državni, regionalni in lokalni ravni, pri oblikovanju zakonov in drugih predpisov, ki se nanašajo na delo obrtnikov in podjetnikov. Z vlado in sindikati sodelujejo v Ekonomsko-socialnem svetu, zastopa pa tudi interese slovenske obrti in podjetništva na evropski ravni.²⁹

Obrtna zbornica je na področju zastopanja delodajalcev in pri kolektivnem dogovarjanju z državo in sindikati, dosegla kar nekaj ugodnosti. Pripomogla je k ustanovitvi posebnega združenja, imenovanega OGISTTA, tj. združenja delodajalcev obrti, gostinstva, intelektualnih dejavnosti, trgovine, turizma in avtoprevoznitva. Le-to se je kasneje preoblikovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije.³⁰

²⁵ Prav tam, str. 4

²⁶ Zakon o gospodarskih zbornicah (Uradni list RS, št. 60/06, 110/09 in 77/11), 2006

²⁷ GZS – Gospodarska zbornica Slovenije – Naše poslanstvo, b.l.

²⁸ O nas I OZS, b.l.

²⁹ 50 let OZS, b.l.

³⁰ O nas I OZS, b.l.

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)³¹

Je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994. Danes ima več kot 1.400 članov – slovenskih podjetij iz 11 panožnih področij, ki s sodelovanjem v združenju zastopajo interese svojega podjetja in panoge.

ZDS, kot reprezentativni socialni partner, sodeluje tako v dvopartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu in zastopa interese delodajalcev. ZDS se zaveda, da se moč in pomembnost vsakega člana oblikujeta šele s povezovanjem z drugimi člani, hkrati pa priznava tudi pomen strokovnega in argumentiranega zagovarjanja stališč. Uveljavlja interese podjetij in z upoštevanjem širših makroekonomskih danosti zagotavlja reprezentativen in enoten glas delodajalcev.

V okviru ZDS delujejo odbori sekcij, ki za potrebe sklepanja kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti imenujejo pogajalske skupine.

Na ZDS deluje tudi 5 strokovnih komisij, ki so posvetovalni organ predsedstva ZDS. Pokrivajo naslednja področja:

- delovno in socialno pravo,
- davčni sistem,
- plačna politika,
- varnost in zdravje pri delu,
- izobraževanje ZDS.

ZDS je aktivno pri soodločanju in oblikovanju stališč v Ekonomsko-socialnem svetu, Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora v Sloveniji. Je tudi edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član BUSINESSEUROPE – federacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima svoje stalno predstavništvo, ki omogoča neposredno in vedno aktualno izmenjavo izkušenj, dobrih praks in omogoča tudi uveljavljanje interesov slovenskih delodajalcev v okviru najmočnejšega gospodarskega lobija v Evropi. Je pa tudi član Mednarodne organizacije delodajalcev IOE pri MOD s sedežem v Ženevi, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. Spomladi 2010 pa je ZDS postal polnopravni član BIAC znotraj OECD (Organizaciji za gospodarsko sodelovanje in razvoj).³²

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS)

ZDOPS združuje interese obrtnikov, mikro, malih in srednjih podjetnikov ter delodajalcev. Te interese zastopa v dialogu z državo in sindikati ter aktivno sodeluje pri pripravi dokumentacij o delovnih razmerjih. Nadalje aktivno sodeluje tudi pri pripravi dokumentov s področja delovnih razmerij, trga dela, zaposlovanja tujcev, zdravstvenega in pokojninskega sistema ter varnosti in zdravja. ZDOPS skupaj z OZS sklepa Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, sodelujejo pa tudi z ostalimi predstavniki delodajalcev in zbornicami.³³

³¹ Stališča – ZDS, b.l.

³² Prav tam.

³³ Kdo smo – ZDOPS, b.l.

ZDOPS je bilo ustanovljeno z namenom »pospeševanja dejavnosti članov združenja, zlasti z vidika:

- zagotavljanja socialnega miru;
- čim ustrežnejše ureditve delovnopравниh razmerij za delodajalsko stran;
- ter dosego socialnega sporazuma o temeljnih socialnoekonomskih vprašanjih.«³⁴

Njihovo delo temelji na vrednotah kvalitete, znanja in pravočasnosti, povezovanja in zastopanja interesov ter zagotavljanja socialnega miru. Svoje storitve nudi na področju delovnega prava, varstva in zdravja pri delu ter na področju zaposlovanja tujcev in invalidov. Svojim članom s pravočasnimi in točnimi informacijami pomagajo pri hitrem in kakovostnem odločanju. Nadalje, svoje člane združujejo in povezujejo med seboj ter gradijo skupnost z namenom medsebojnega sodelovanja. Preko socialnega dialoga pa želijo zagotavljati socialni mir in uravnovežiti interese s ciljem doseganja konkurenčnosti malih podjetnikov in blaginje.³⁵

Trgovinska zbornica Slovenije (TGZ)

Trgovinska zbornica Slovenije združuje trgovska in ostala, predvsem tržno usmerjena gospodarska podjetja in subjekte. Njihovo poslanstvo je kakovosten razvoj in uspešnost trgovinske dejavnosti na področju Slovenije. TZS zastopa interese vseh svojih članov, zagotavlja pa uresničevanje skupnih in tudi specifičnih interesov. Hkrati stremi k odgovornemu sožitju do okolja v družbi.³⁶

Trgovinska zbornica uživa veliko podporo svojega prostovoljnega članstva, saj se aktivno udeleži na področju reševanja težav za svoje člane. Graditi želijo »učinkovito, pregledno in dinamično obliko združenja za potrebe delovanja in razvoja trgovinske dejavnosti na domačem in tujih trgih.«³⁷

Dejavnost Trgovinske zbornice zajema³⁸:

- svetovanje, izobraževanje in informiranje članov na področju mednarodnih in evropskih standardov, sodobnih in učinkovitih metod trgovinskega poslovanja in državne in Evropske zakonodaje,
- zagotavljanje informacijskega sistema podatkov in analiz za svoje člane, ki je poenoten in pregleden, ter je lahko uporabljen kot pripomoček pri upravljanju in odločanju v poslovanju,
- vodenje socialnega dialoga z vladnimi in državnimi institucijami ter mednarodnimi organizacijami, na področju razreševanja gospodarskih, socialnih in drugih strokovnih interesnih dejavnosti,
- razvoj sodelovanja s storitvenimi in svetovalnimi podjetji, ki prinašajo ugodnosti članom TZS.

³⁴ Poslanstvo – ZDOPS, b.l.

³⁵ Stališča – ZDS, b.l.

³⁶ Poslanstvo, vrednote, vizija I Trgovinska zbornica Slovenije, b.l.

³⁷ Prav tam.

³⁸ Principi in področja delovanja I Trgovinska zbornica Slovenije, b.l.

Kot socialni partner ima TZS naslednje stalne naloge³⁹:

- vzpostavlja sodelovanje z lokalnimi, državnimi in mednarodnimi organi, za pripravo in izvajanje zakonodaje na področju trgovinskega svetovanja in pravne pomoči dejavnosti,
- sodeluje z gospodarskimi in političnimi institucijami za pripravo mednarodno primerljive politike, pomembne za razvoj trgovinske dejavnosti,
- sledi napredku tehnoloških in organizacijskih rešitev za trgovinsko dejavnost, na osnovi raziskav in izsledkov na evropski in svetovni ravni,
- organizira izobraževanja in strokovna usposabljanja na področju trgovinske dejavnosti,
- mednarodno sodeluje pri projektih in sporazumih ter se vključuje v evropske in svetovne trgovinske zbornice in združenja,
- stalno informira in komunicira s člani TZS.

3.1.3 Spremembe industrijskih odnosov in socialni dialog v Evropi

Pojem industrijskih odnosov predstavlja razmerje med delavci, delodajalci in državo. Lahko se urejajo neposredno ali preko svojih zastopnikov. Komunikacija med njimi običajno poteka preko združenj (zveze delodajalcev, sindikati) in uradnih institucij oz. organov (Ekonomsko-socialni svet, delavski svet). **Predstavljajo steber gospodarske rasti in industrijskega napredka države ali Skupnosti.**⁴⁰

Sodobna oblika urejanja industrijskih odnosov poteka v obliko **socialnega dialoga**, ki ga sestavljajo socialni partnerji. Pri tem je pomembno, da v njem enakopravno sodelujejo kompetentni partnerji.⁴¹

Model socialnega dialoga med vodstvom in zaposlenimi se v podjetjih **sooča z nepredvidljivimi izzivi** in se hitro spreminja. Ključna gonilna sila socialnega dialoga so spreminjajoča se pričakovanja njenih udeležencev in hitre spremembe na trgu dela in na področju delovnih razmerij.⁴²

Evropska komisija prepoznava socialni dialog kot ključni dejavnik kolektivnih industrijskih odnosov.⁴³ Po Turnbullu⁴⁴ **definicija socialnega dialoga** vključuje vse oblike pogajanj, razprav, izmenjave informacij med predstavniki države, delavcev in delojemalcev in se lahko nanaša na splošno problematiko, ki zanima udeležence socialnega dialoga, ali pa na konkretna vprašanja s področja ekonomske in družbene politike.

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) kot ključno nalogo socialnega dialoga izpostavlja promocijo konsenza in demokratičnega vključevanja vseh partnerjev, kar naj bi prispevalo k boljšemu družbenemu in delovnemu okolju.⁴⁵

³⁹ Naloge I Trgovinska zbornica Slovenije, b.l.

⁴⁰ The role industrial relations play in government, business & society, b.l.

⁴¹ Rus, 2011, str. 2

⁴² Kopinšek, 2006, str. 59

⁴³ Social dialogue - Employment, Social Affairs & Inclusion, b.l.

⁴⁴ Turnball, 2010, str. 334

⁴⁵ Social dialogue (GOVERNANCE), b.l.

Kljub temu, da se socialni dialog razume kot predpogoj za razvoj poštene, socialne tržne ekonomije pa Bernard⁴⁶ opaza, da se sooča z izzivi, ki jih ni mogoče vnaprej predvideti. Ti deloma izvirajo iz decentralizacije kolektivnega sistema, industrijskih odnosov in upadu članstva v sindikalnih organizacijah. Marginson in Sisson te spremembe označujeta kot **amerikanizacijo industrijskih odnosov v Evropi**.⁴⁷

Pogajanja se preusmerjajo z nacionalnih in sektorskih nivojev na nivo posamezne organizacije, zaradi česar postaja socialni dialog na tem nivoju čedalje bolj pomemben, saj so konflikti med delodajalci in zaposlenimi na tem nivoju bolj izraženi, ker se slednji soočajo z odpuščanji, reorganizacijami dela in delovnih procesov, kršenjem njihovih pravic iz dela in z razvojem vključujočih kadrovske politik.⁴⁸

Decentralizacija kolektivnega sistema

Na globalni ravni je moč zaznati procese **decentralizacije na področju kolektivnih dogovarjanj** z državnega in sektorskega nivoja na nivo posamezne organizacije. Takšne procese podpirajo tudi voditelji evropskih držav. Denimo, Macron, ki je bil leta 2017 izvoljen za predsednika Francije, je decentralizacijo industrijskih odnosov označil kot ključni člen v reformi industrijskih odnosov, ki bi zagotovil uskladitev razmerja med plačami in produktivnostjo na lokalni ravni in na ravni posamezne organizacije⁴⁹.

Kot ugotavljata Sisson in Marginson⁵⁰, postavljajo takšne spremembe socialni dialog na nivoju organizacije pred nove izzive. Še pred dvajsetimi leti so se sporazumi med delodajalci in sindikati sklepali na državni ali sektorski ravni, danes pa potekajo **pogajanja glede delovnih pogojev, varnosti in zdravja pri delu, plačne politike na nivoju posamezne organizacije**. Molina⁵¹ te spremembe pripisuje strožjim predpisom, ki urejajo področje trga dela in različnim načinom organiziranja dela ter poslovanja, zaradi česar z enotnimi pravili na državni/sektorski ravni takšnih odnosov ni več možno učinkovito urejati.

Te ugotovitve povzema tudi Evropska komisija v svoji študiji industrijskih odnosov iz leta 2015⁵², ki je razvoj industrijskih odnosov v veliki meri proučevala z vidika gospodarskih gibanj. Študija je pokazala, da je prišlo v času gospodarske krize do večje decentralizacije kolektivnih dogovarjanj, zlasti v t.i. južnih evropskih državah. Vendar dodaja, da so bili ti trendi jasno vidni že pred začetkom gospodarske krize in da so del dolgoročnih sprememb na družbenem in gospodarskem področju, zlasti v pogledu globalne narave konkurenčnosti. Iz analize tudi izhaja, da je kriza samo še pospešila te trende. Evropska komisija navaja tri ključne razloge:

- strožje ureditve in spreminjajoče se prakse otežujejo širjenje kolektivnih dogovorov na večje število delavcev,
- nove strožje evropske uredbe so v številnih državah povzročile, da po izteku obstoječih kolektivnih dogovorov ni prišlo do njihovega podaljšanja in da so pogajanja, tudi zaradi ekonomske negotovosti, zastala,

⁴⁶ Bernard, 2014, str. 200

⁴⁷ Marginson in Sisson, 2004, str. 88

⁴⁸ Gostiša, 2005, str. 86

⁴⁹ Béthoux in Mias, 2019, str.1

⁵⁰ Carley in Marginson, 2011, str. 77

⁵¹ Molina, 2013, str. 18

⁵² Evropska komisija, 2015, str. 10-11

- nove uredbe omogočajo podjetjem več svobode na področju individualnega kolektivnega dogovarjanja, ki je pospešila trend razvoja kolektivnega dogovarjanja v smeri decentralizacije.

Individualizacija zaposlitvenih razmerij

Spremembe, ki smo jim priča v 21. stoletju na področju digitalizacije, akumulacije znanja in rastoče konkurenčnosti, ustvarjajo nove oblike odnosov med zaposlenimi, delodajalci in njihovimi predstavniki.⁵³ Hkrati z upadom članstva delavcev v sindikatih upada tudi pomen kolektivnega dogovarjanja na državni/sektorski ravni, spodbuja se razvoj individualnih odnosov med zaposlenimi in delodajalci. Posledično se razvijajo tudi alternativne oblike njihovih odnosov.⁵⁴

Guest⁵⁵, ki je v letih 2014-2016 izvedel primerjalno analizo industrijskih odnosov v Veliki Britaniji v primerjavi z ZDA ugotavlja, da tradicionalni sistemi industrijskih odnosov razpadajo, ker jih pravni okvir ni v zadostni meri podpiral in ker sindikati niso imeli ustrezne podpore na državni ravni, zaradi česar je začelo upadati članstvo v sindikalnih organizacijah, saj niso imeli moči, da bi v zadostni meri in učinkovito branili interese zaposlenih. Keune⁵⁶ opozarja na rastočo potrebo zaposlenih, da svoja zaposlitvena razmerja urejajo posamično, saj manj zaupajo v pomen kolektivnega urejanja delovnih odnosov.

Upad gostote sindikalnih organizacij

Kot smo omenili že zgoraj, družbene in ekonomske spremembe zmanjšujejo vpliv sindikatov, kar po mnenju strokovnjakov, npr. Koukiadaki idr. in Martínez-Lucio, povzroča, da zaposleni iščejo nove oblike njihovega zastopanja. To pa sindikalna združenja kot tudi delodajalce postavlja pred izziv, kako s pogajanjem pritegniti kompetentne in motivirane zaposlene navaja tudi, da to na področju kolektivnega dogovarjanja tako na strani predstavnikov delodajalcev kot tudi na strani predstavnikov zaposlenih ustvarja potrebo po njihovi reorganizaciji in modernizaciji, kar vključuje tudi krepitev kompetenc njihovih članov.⁵⁷

Spodnja slika prikazuje, kako se je v obdobju 2000 – 2012 v 28 državah članicah EU postopoma zniževalo št. sindikatov in njenih članov.

⁵³ Faganelj, 2016, str. 15

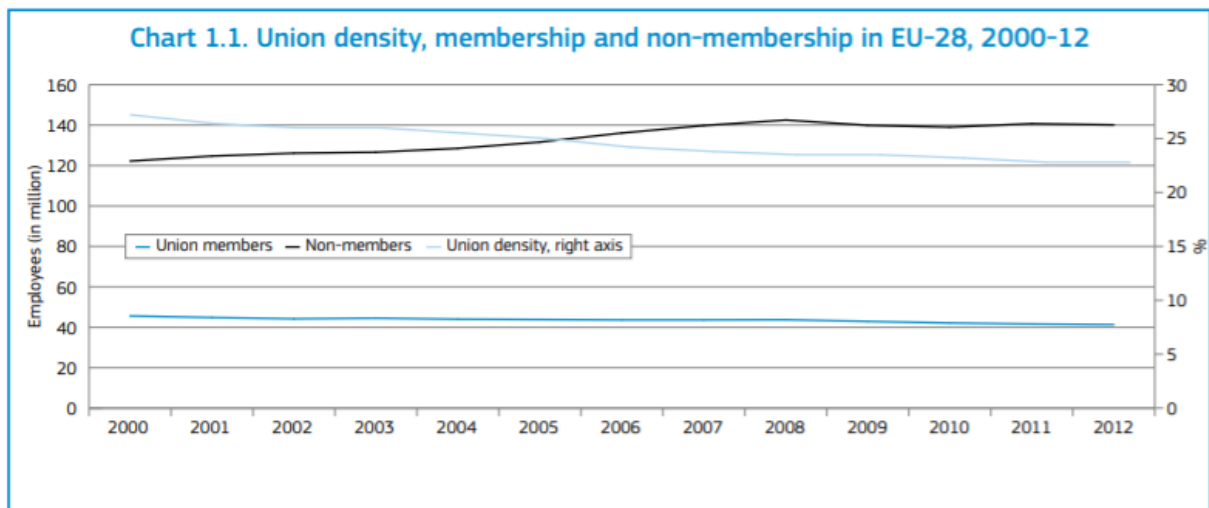
⁵⁴ Gilliland, Gross, Hogler, 2014, str. 155

⁵⁵ Guest, 2016, str. 144

⁵⁶ Keune, 2015, str. 48

⁵⁷ Euwema idr, 2015, str. 22

Slika 3 Gostota sindikatov, članov in nečlanov sindikalnih združenj 2000 – 2012 v EU-28



Vir: baza ICTWSS (Visser, 2015).

Schnabel⁵⁸ ugotavlja, da se čez vsa leta članstvo v sindikalnih organizacijah konstantno zmanjšuje, medtem ko ostaja članstvo v organizacijah, ki zastopajo delodajalce, konstantno. To v veliki meri pripisuje tudi neobveznosti članstva v sindikalnih in delni obveznosti članstva v organizacijah, ki zastopajo delodajalce.

⁵⁸ Schnabel, 2016, str. 161

3.2 Potrebe, kompetence in informiranost predstavnikov delodajalcev

Zastopniki delodajalcev morajo poiskati **ravnovesje med različnimi interesi**. Med svojimi lastnimi (osebnimi in kot zaposleni), interesi organizacije, v kateri so zaposleni in drugimi predstavniki delodajalcev, ki so vključeni v pogajanja.⁵⁹ Biti kompetenten pomeni hkrati več stvari: biti **strokovno podkovan, se sposoben izražati, se ustrezno vesti in obvladovati stresne in konfliktne situacije**. Poleg naštetega pa h kompetencam prispevajo še vrednote posameznika in njegovi pogledi na svet.

Univerza iz Seville ter KU Leuven sta leta 2016 izvedli analizo »**Izboljšanje socialnega dialoga: kaj delodajalci pričakujejo od svojih predstavnikov**«. ⁶⁰

Analiza vključuje 611 vodij kadrovskih služb, s katerimi je bilo izvedenih 110 intervjujev s pomočjo katerih so pridobili kvalitativne podatke. Kvantitativne podatke so pridobili s pomočjo spletne raziskave. V raziskavo so vključili 11 evropskih držav: Belgijo, Dansko, Estonijo, Francijo, Nemčijo, Italijo, Nizozemsko, Poljsko, Portugalsko, Španijo in Veliko Britanijo. Statistika populacije je bila naslednja:

- Povprečna starost anketiranca: 43,5 leta.
- Enak delež moških in žensk.

Iz rezultatov analize je moč sklepati o izkušnjah delodajalcev v povezavi s socialnim dialogom in o možnostih njihovega izboljšanja:

Delodajalci so ocenili vpliv **predstavnikov delodajalcev kot zmerno nizek**. Prav tako so ocenili, da njihovi predstavniki za opravljanje svoje funkcije **niso ustrezno kvalificirani**. Veliko bolje so ocenili njihovo **vedenje in integriteto**. Prav tako so visoko ocenili njihovo **pripadnost organizaciji**, ki jo zastopajo. Med državami ni bistvenih odstopanj.

Ko so delodajalci ocenjevali kvaliteto sklenjenih kolektivnih pogodb, so jih ocenili z oceno 3 in navedli, da je še veliko prostora za izboljšave. Med državami ni bistvenih odstopanj.

Analiza vplivov na procese sprejemanja odločitev so anketiranci ocenili z manj kot 3. Rezultat je enak, ko gre za presojanje tradicionalnih vprašanj (trg dela, zaposlovanje, plače) in ko gre za vprašanja, povezana z bolj inovativnimi rešitvami (usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, zeleno poslovanje in podobno). Tokrat rezultati nekaterih držav izstopajo iz povprečja. Nemčija je ocenila, da imajo predstavniki delodajalcev močan vpliv, pa najsi gre za tradicionalne ali inovativne zadeve. Prav nasprotno pa so ocene Portugalcev. Nizozemci in Danci so vpliv predstavnikov delodajalcev, ko gre za bolj tradicionalna vprašanja, ocenili s srednjo oceno, bolje so ocenili njihov vpliv pri obravnavi bolj inovativnih tem, kar je skladno s predhodnimi ugotovitvami, da je ta pozitivna povezava povezana s stopnjo kompetenc, nenehnega usposabljanja in izobraževanja in z razvitostjo socialnega dialoga.

Delodajalci so tekom ankete poudarili pomen **zaupanja med delodajalcem in njegovih predstavnikom**. Menijo, da brez popolnega zaupanja ni mogoče razviti pristnih in tesnih delovnih odnosov in da je dolžnost delodajalca, da zagotovi zdravo delovno okolje.

⁵⁹ Žerjav, 2003, str. 11

⁶⁰ Pender, 2018, str. 7 – 21

V pogledu presojanja kompetenc predstavnikov delodajalcev managerji zaznavajo **pozitivno povezavo med kompetentnostjo in vplivnostjo** na sprejete odločitve, tako na področju tradicionalnih kot bolj inovativnih vsebinah. Managerji kompetence zaznavajo kot ekspertno moč in so posledično pripravljene nameniti več sredstev v njihovo usposabljanje in izobraževanje. Predstavniki delodajalcev, ki so deležni veliko usposabljanj, sčasoma svojo funkcijo opravljajo profesionalno.

Na področju upravljanja s konflikti so med državami opazne precejšnje razlike. V Nemčiji, Estoniji in na Danskem je večji poudarek **na sodelovalnem ravnanju kot na tekmovalnem**. V Belgiji, Veliki Britaniji in Španiji pa ravno **obratno**. Praktični primeri kažejo, da se **medsebojno sodelovanje v primeru sodelovalnega ravnanja ohrani bistveno dlje kot v primeru tekmovalnega načina komuniciranja**.

Ko gre za kvaliteto socialnega dialoga, večina delodajalcev meni, da bi morali sindikati preseči svojo ideologijo in postati **bolj inovativni** in svoje delovanje **lažje in hitreje prilagajati spremembam**. V večini držav, kjer so predstavniki delodajalcev tesno povezani s sindikati, ki jih tudi usposablja, delodajalci opažajo, da bi se morali sindikati bolje prilagajati **gospodarskim razmeram**. Prav tako menijo, da bi bili sindikati pri odločitvah v posameznih organizacijah bolj vplivni, če bi bili manj konservativni in tudi manj ideološki.

Ko govorimo o predstavnikih delodajalcev, s tem mislimo na **socialnega partnerja, ki delodajalce zastopa tako v bipartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu**. Cilj predstavnikov delodajalcev je, pri tripartitnem socialnem dialogu proti vladi in sindikatom, v bipartitnem pa samo proti sindikatom, doseči **urejenost odnosov na socialnoekonomskem področju in stabilne pogoje poslovanja za podjetja**. Predstavniki delodajalcev morajo interese svojih članov zastopati **transparentno, strokovno in argumentirano**. Pogoj za uspešno uveljavljanje zahtev in pričakovanj delodajalcev je ugotavljanje pravih interesov **delodajalcev na podlagi katerih se oblikujejo skupna stališča** v odnosu do drugih socialnih partnerjev.⁶¹

Za učinkovito upravljanje svojega dela je potrebno, da imajo predstavniki delodajalcev in delodajalci kar nekaj **visoko razvitih kompetenc**, ki jim omogočajo učinkovito reševanje problematike na področju socialnega dialoga. Glavni cilj socialnega dialoga je namreč **spodbujati oblikovanje soglasja in pa demokratično sodelovanje zainteresiranih strank na področju trga dela**. Uspešne strukture in procesi socialnega dialoga imajo možnost razrešiti pomembne **ekonomske in socialne izzive**, spodbujajo **dobro upravljanje**, pospešijo **napredovanje socialnega in industrijskega miru, stabilnosti** poleg tega pa spodbujajo **gospodarski napredek**.⁶²

Za potek uspešnega socialnega dialoga morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji⁶³:

- **močna in neodvisna delodajalska združenja in delodajalci, ki imajo tehnične kapacitete in dostop do relevantnih informacij,**
- **politična volja in zavezanost za socialni dialog z vseh strani,**
- **spoštovanje temeljnih pravic.**

Projektni partnerji smo v prijavi projekta zapisali, da zaznavamo, da se predstavniki delodajalcev srečujejo s **problematiko vodenja dvostranskega in tristranskega**

⁶¹ Predstavitev – ZDS. b.l.

⁶² Social dialogue (GOVERNANCE), b.l.

⁶³ Prav tam.

socialnega dialoga. Evidentirano je **pomanjkanje celostnih pristopov in modelov** za razvoj učinkovitega dialoga. Pri tem je potrebno upoštevati, da bodo ti pristopi in modeli fleksibilni ter bodo izhajali iz analiz trenutnih regionalnih in nacionalnih stanj, ob tem pa je potrebno upoštevati tudi tuje dobre prakse. Za oblikovanje javnih politik trga dela morajo predstavniki delodajalcev oziroma delodajalci biti sposobni **presojeti, kako obstoječa zakonodaja in njeni predlogi vplivajo na pravice zaposlenih in kako te pravice vplivajo na mikroekonomsko stanje delodajalcev.** Predstavniki delodajalcev in delodajalci morajo biti za učinkovito izražanje mnenj opremljeni z znanji s področja zakonodaje in popolnomočeni na področju mehkih veščin.

Nezadostne kompetence in informiranost pri vodenju socialnega dialoga smo zaznali predvsem pri **pomanjkanju pogajalskih veščin, veščin komunikacije, pomanjkljivem poznavanju delovnopravne zakonodaje, področja varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanja ranljivih skupin na trg dela, veliko pomanjkanje pa se kaže tudi na področju informacijsko-komunikacijskih veščin.**

Pojem kompetence je že dolgo časa razumljen kot **sposobnost ali zmožnost za opravljanje dela ali naloge.** Vsako delo ima zahtevo po določenem nizu kompetenc, da se ga lahko učinkovito loti. Posameznik, ki, da bi to delo opravil, mora imeti te kompetence. Eden izmed zanimivih in omembe vrednih vidikov pojma kompetence je, da **se ne osredotoča na to, kaj lahko človek počne, ampak na to, kaj se človek lahko nauči.** Kompetenca vključuje tudi motivacijo in samozavedanje, željo in pripravljenost za učinkovito opravljanje dela.⁶⁴

Na podlagi zgoraj napisanega lahko povzamemo, da je kompetenca **nabor vedenj,** ki so opazna, merljiva in ključna za učinkovito opravljeno delo. Gre za **individualne značilnosti posameznika,** ki se kažejo z **učinkovitim in dobro opravljenim delom.**⁶⁵

Samo vedenje, poznavanje ali pa razumevanje določene vsebine na področju socialnega dialoga še ne predstavlja kompetence. Ko se **vedenje, poznavanje in razumevanje povežejo s prakso in aplicira** na izvedbo določene naloge, pa lahko govorimo o kompetenci in o dodani vrednosti z vidika uporabnika.⁶⁶

V primeru socialnega dialoga je zasledovani cilj kvaliteten kolektivni dogovor za vse udeležence dialoga. Doseganje tega cilja zahteva določene kompetence strank, ki so udeležene v pogajanju. Če želimo opredeliti potrebna znanja, veščine, sposobnosti in spretnosti za uspešno kolektivno dogovarjanje, se moramo najprej povprašati po tem, **kaj sploh je konkreten vsebinski cilj takšnega dogovarjanja.**⁶⁷

Kompetence, ki jih **socialni partnerji opažamo kot manko pri sodelovanju v socialnem dialogu,** bomo razdelili na **tri glavna področja:**

⁶⁴ Definition of Competency - What are Competencies?, b.l.

⁶⁵ Prav tam.

⁶⁶ Penko Natlačen idr., 2019, str. 11

⁶⁷ Prav tam, str. 10

1. POGAJALSKE VEŠČINE IN VEŠČINE KOMUNIKACIJE

POGAJANJE

Pogajanje je **strateška razprava**, s katero se razrešijo neskladnosti na način, ki se vsem udeležencem zdi sprejemljiv. V postopku pogajanja se vsak od udeležencev **trudi prepričati druge udeležence, da bi se strinjali z njegovim stališčem**. Pogajanja potekajo zato, da bi se izognili sporom in bi se dosegel neke vrste sporazum.⁶⁸

Pogajanja med socialnimi partnerji na dvopartitni in tripartitni ravni zahtevajo, da ena stranka ne zadovolji več samo svojih potreb, temveč tudi potrebe nasprotne strani. Skladno s tem stranka zagotovi, da bo **pogajalski proces dolgoročen in bo ustvaril trajno zadovoljstvo vseh sodelujočih strank**. Pogajanja, ki so nekdanj ustvarjala diskreditacijo in diskvalifikacijo drugih strani, v sodobnem socialnem dialogu niso več primerna. Le-ta so povečevala stres in neugodje članov pogajalskih skupin, s takšno komunikacijo in pogajanjem pa ne more prihajati do dobrih sporazumov. **Sporazumi se lahko dosežejo le s kakovostno in dostojno komunikacijo**.⁶⁹

Udeleženec pogajanj mora znati **zorganizirati samo pogajanje** in se nanj pripraviti, dobro mora **poznati področje, o katerem bo potekalo pogajanje**, sposoben mora biti **jasnega in hitrega razmišljanja**, predvsem v stresnih in negotovih situacijah, sposoben mora biti **besednega izražanja svojih misli, pozornega poslušanja, presojanja slišane, sposobnost prepričevanja drugih, potrpežljivosti, odločnosti, prilagodljivosti, zmožen preučitve različnih možnosti in zmožen presoje in predlaganja možnih dogovorov**.⁷⁰

Socialni partnerji, na bipartitni ali na tripartitni ravni, morajo spoštovati, da zastopanje interesov poteka **profesionalno, etično in pa družbeno koristno**. Cilj pogajanj in kolektivnega dogovarjanja je, da se **sklene sporazum, ki prinaša največjo možno korist za največ deležnikov socialnega dialoga**.⁷¹

Sebenius⁷² s pojmom kakovostni sporazum razume tiste dogovore, ki pripeljejo do **optimalnih rešitev**. Do optimalnih rešitev pa pridemo skozi dialog, kjer vse stranke težijo k doseganju svojega zelenega izida, vendar se zedinijo glede dogovora, ki je **sprejemljiv za vse udeležence** in ko se vsi udeleženci zavežejo k uresničitvi takšnega dogovora. Ta definicija velja tudi za področje izvajanja socialnega dialoga na državni ravni, regionalni in panožni ravni kakor tudi na nivoju posamezne organizacije, ko gre za dogovore o zagotavljanju varstva in zdravja pri delu, organiziranja oblik izvajanja dela, sodelovanja delavcev pri upravljanju, enakovredno obravnavanje vseh delavcev in podobno.⁷³

Da bi se lahko zedinili glede interesov različnih udeležencev socialnega dialoga, so potrebne **inovativne in specifične rešitve**. Aldering v svoji analizi iz l. 2016⁷⁴ dokazuje, da tisti udeleženci socialnega dialoga, ki v vseh fazah pogajalskega procesa uporabljajo vključujočo

⁶⁸ Kenton, 2021

⁶⁹ Penko Natlačen idr., 2019, str.5

⁷⁰ Characteristics of a good negotiator, b.l.

⁷¹ Prav tam, str. 10

⁷² Sebenius, 2015, str.335

⁷³ Garcia idr., 2017, str. 108

⁷⁴ Aldering, 2016, str.16

tehniko, dosegajo boljše rezultate, tako za tiste, ki jih zastopajo, kot tudi za ostale udeležence pogajanj.

Amason⁷⁵ še dodaja, da je kakovost kolektivnih pogodb odvisna od tega, kako vodstvo organizacij in predstavniki delodajalcev rešujejo spore. Da bi lahko dosegli optimalne rezultate pogajanj, morata biti obe strani, ki sedita za pogajalsko mizo, zavezani **k istemu cilju**, pri čemer najbolj pridejo do izraza kompetence pogajalcev.

KOMUNIKACIJA

Pogajanje pravzaprav poteka **skozi komunikacijo**. Komunikacija je postopek, s katerim si posamezniki izmenjujejo informacije prek skupnega sistema simbolov, znakov ali vedenja. Učinkovita komunikacija zahteva aktivno poslušanje sogovornikov, primerno neverbalno komunikacijo, jasno izražanje misli, samozavest, empatijo, spoštovanje, prilagajanje, podajanje povratnih informacij.⁷⁶

Poznavanje **primernega komuniciranja, predvsem v poslovnem okolju**, predstavlja osrednjo vlogo. V nasprotnem primeru lahko v organizaciji pride do zmanjšanja produktivnosti, motivacije in pripadnosti. V primeru nezadostne ali neprimerne komunikacije je pri tistih, ki so del pogovora, moč zaslediti višjo raven stresa. To pa seveda ni primerno, ko govorimo socialnemu dialogu, kjer želimo doseči učinkovit kompromis, ki ustreza vsem strankam dialoga.⁷⁷

Sama kompetenca »komuniciranje« vsebuje vidike **govorjenja, poslušanja, prilagajanja in pa odpravljanja komunikacijskih ovir**. Govorjenje pomeni, da je potrebno podajati jasne, organizirane in slovnično pravilne informacije, seveda pa ne smemo pozabiti na sam ton govorenja in pa pravilne glasovne poudarke.⁷⁸

Del komuniciranja, ki naslavlja poslušanje, se nanaša na neverbalne znake in tako tudi prepoznavanje pomembnih informacij, na sprejemanje čustev sogovornika in pa sledenje navodilom. Pri komunikaciji je potrebno aktivno poslušati, izkazovati empatijo in preverjati razumevanje z dodanimi vprašanji in povzemanjem.⁷⁹

Komuniciranje je tudi prilagajanje sogovorniku, situaciji in temi. V pogovoru upoštevamo, kdo je naš sogovornik in se v situaciji in naravi pogovora prilagajamo izražanje idej, čustev in vedenje. Sem spada tudi celotna neverbalna komunikacija, kot npr. očesni stik, spremljanje sogovornikovega odzivanja in povratnih informacij.⁸⁰

Bistveno je še odpravljanje komunikacijskih ovir, ustrezno izražanje čustev, izražanje spoštovanja do drugih, ne glede na njihovo starost, spol, raso, kulturno različnost in pa učinkovito reševanje sporov.⁸¹

⁷⁵ Amason, 1995, str. 20

⁷⁶ Doyle, 2021

⁷⁷ Uspešna komunikacija – kako, prosim?, 2018

⁷⁸ Komuniciranje, b.l.

⁷⁹ Prav tam.

⁸⁰ Prav tam.

⁸¹ Prav tam.

2. POZNAVANJE RELEVANTNE ZAKONODAJE IN PRAVNA PISMENOST

POZNAVANJE RELEVANTNE ZAKONODAJE

Pravni viri in tako pravna pismenost na področju socialnega dialoga se nanaša na **pomembne mednarodne konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD)**. Le-ta predstavljajo najpomembnejši vir mednarodnega delovnega prava in mednarodnega prava socialne varnosti. Tudi Republika Slovenija jih je nekaj, kot članica MOD, prenesla v svoji pravni red. MOD svojo pozornost posveča razvoju socialnega partnerstva in pa spodbuja nadaljnji razvoj in krepitev tripartitnega sodelovanja v državah članicah.⁸²

Na tem področju je pomembna omemba naslednjih konvencij in priporočil MOD:

- **Konvencija št. 98** o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (1949),
- **Konvencija št. 135** o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (1971),
- **Konvencija št. 144** o tripartitnih posvetovanjih za izboljševanje uporabe mednarodnih norm o delu (1976),
- **Konvencija št. 154** o pospeševanju kolektivnega pogajanja (1981) in istoimensko **Priporočilo št. 163**, katerih cilj je pospeševati svobodno in prostovoljno kolektivno pogajanje,
- **Priporočilo št. 91** o kolektivnih pogodbah (1951),
- **Priporočilo št. 94** o posvetovanju in sodelovanju med delodajalci in delavci na ravni podjetja (1952),
- **Priporočilo št. 113** o posvetovanju in sodelovanju med javnimi oblastmi in organizacijami delodajalcev in delavcev na ravni panoge in na nacionalni ravni (1960).

Nadalje sta v okviru Sveta Evrope pomembna predvsem dva akta, in sicer:

- **Evropska konvencija o človekovih pravicah**, ki je bila sprejeta leta 1950 in ki med drugim vsebuje določbo, ki se nanaša na svobodo združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja in do včlanjevanja v sindikate (11. člen),
- **Evropska socialna listina**, ki v svoji vsebini dopolnjuje evropsko konvencijo o človekovih pravicah in ki med osnovnimi pravicami zagotavlja tudi pravico do organiziranja oz. do združevanja delodajalcev in delavcev ter pravico do kolektivnega pogajanja, vključno s pravico do stavke.

⁸² Socialni dialog - Pravne podlage za razvoj socialnega dialoga v Sloveniji, b.l.

Evropska unija ima na tem področju tudi vrsto direktiv, ki se nanašajo na socialni dialog, so prenesene v slovenski pravni red.

1. **Direktiva Sveta 98/59/EC** o kolektivnih odpustih,
2. **Direktiva Sveta 2001/23/EC** o varovanju pravic delavcev v primeru prenosov podjetij,
3. **Direktiva Sveta 89/391/EEC** o zagotavljanju pogojev za varno in zdravo delo,
4. **Direktiva Sveta 94/45/EC** o ustanovitvi evropskih svetov delavcev,
5. **Direktiva Sveta 2001/86/EC** o dopolnitvi Statuta Evropske družbe glede udeležbe delavcev pri dobičku,
6. **Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/14/EC** o obveščanju in posvetovanju z delavci v EU.⁸³

O novostih, dogovorih in direktivah na evropski ravni je za predstavnike delodajalcev pomembno tudi **spremljanje Eurofoundovih poročil**. Le-ta predstavljajo pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni in spodbujajo socialne partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela.

Slovenska zakonodaja specifično ne omenja socialnega dialoga ali socialnega partnerstva, vendar pa omenja določene ustavne pravice, npr. sindikalna svoboda, sodelovanje, upravljanje in pravica do stavke, spodbujajo socialni dialog in sprejemanje odločitev, ki upoštevajo mnenja in priporočila socialnih partnerjev.⁸⁴ Pomembna slovenska zakonodaja, ki je pomembna za predstavnike delodajalcev na področju socialnega dialoga, je:

- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR -1),**
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU),**
- **Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1),**
- **Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP),**
- **Zakon o urejanju trga dela (ZUTR).**

Kakor morajo sindikati dobro poznati delovno zakonodajo, da bi čim bolj varovali pravice delavcev, ki izhajajo iz dela, tako jo morajo predstavniki delodajalcev dobro poznati, da se zavedajo svojih obveznosti, ki jih imajo v odnosu do zaposlenih s ciljem vzdrževanja socialnega miru. Prav tako je tovrstno znanje nujno potrebno pri izvajanju svetovalne funkcije gospodarstvu in za izvajanje socialnega dialoga, ko se sklepajo kolektivne pogodbe oz. socialni sporazumi.⁸⁵

Projektne partnerji smo v prijavi projekta zapisali, da se pri predstavnikih delodajalcev, na področju socialnega dialoga, pojavlja predvsem potreba **po poglobljenem poznavanju delovnopravne zakonodaje in prakse**. V primerjavi z rezultati analize iz l. 2018, ki jo je izvedla Pomurska gospodarska zbornica, preko katere je ocenjevala stanje kompetenc in informiranosti zaposlenih v Zbornici, sicer ocenjujemo, da se je nekoliko dvignil nivo splošnega poznavanja delovnopravne zakonodaje, vendar pa zaposleni **še vedno potrebujejo bolj poglobljeno znanje** s tega področja. Premalo se tako ukvarjajo s

⁸³ Prav tam.

⁸⁴ Prav tam.

⁸⁵ Ivanovič, b.l. str. 108

problematiko zdravja in varnosti pri delu, sodelovanja delavcev pri upravljanju skratka s področji, ki opredeljujejo pravice zaposlenih iz dela.

Kakor morajo sindikati dobro poznati delovno zakonodajo, da bi čim bolj varovali pravice delavcev, ki izhajajo iz dela, tako jo morajo predstavniki delodajalcev dobro poznati, da se zavedajo svojih obveznosti, ki jih imajo v odnosu do zaposlenih s ciljem vzdrževanja socialnega miru. Prav tako je tovrstno znanje nujno potrebno pri izvajanju svetovalne funkcije gospodarstvu in za izvajanje socialnega dialoga, ko se sklepajo kolektivne pogodbe oz. socialni sporazumi.⁸⁶

Delovna razmerja

Zakon o delovnih razmerjih je temeljni zakon delovnopravne zakonodaje, ki ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu s številnimi evropskimi direktivami, ki daje usmeritve za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, enakopravne obravnave zaposlenih, agencijskega dela in podobno.⁸⁷

Ker je velik poudarek analize na obravnavanju **dela na domu**, ga želimo v tem poglavju čim bolj osvetliti s pravnega vidika.

Temeljni akti, ki opredeljujejo delo na domu, so⁸⁸:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Konvencija MOD 177 o delu na domu, ki v Sloveniji še ni ratificirana ter priporočilo št. 184 o delu na domu,
- kolektivna pogodba posamezne dejavnosti, ki zavezuje delodajalca,
- akt delodajalca: splošna pravila poslovanja in/ali pravilnik o delu na domu.

ZDR-1 delo na domu obravnava v čl. 89 -72. Kot delo na domu se šteje delo, ki ga zaposleni opravlja doma ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Delo na daljavo je ena izmed možnih oblik dela na domu, ki pa vključuje uporabo informacijske tehnologije. Delodajalec delavcu ne more dela na domu odrediti enostransko, ampak je potrebno soglasje tudi z delavčeve strani. Še preden delodajalec za svoje zaposlene dejansko organizira opravljanje dela na domu, mora svojo namero sporočiti inšpektoratu za delo. Zakon tudi pravi, da ima delavec, ki delo opravlja na domu, enake pravice kot delavci, ki naloge opravljajo v prostorih delodajalca, vključno s pravico do soudeležbe pri upravljanju in sindikalnem organiziranju.

Zakon delodajalcu nalaga, da za delavca zagotovi varne pogoje za delo, kar lahko stori tako, da pogoje dela na domu pri zaposlenem preveri inšpektorat za delo. V kolikor inšpektor presodi, da je delo na domu škodljivo ali utegne biti škodljivo in če negativno vpliva na delovno in življenjsko okolje, lahko takšno delo prepove. Podrobneje so pogoji dela na domu opredeljeni v pravilniku organizacije.

⁸⁶ Ivanovič, b.l. str. 108

⁸⁷ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1), 2002, 1. čl.

⁸⁸ Delo na domu - odgovori na vprašanja, b.l.

Kolektivno delovno pravo ureja naslednja področja:⁸⁹

- združevanje delavcev in delodajalcev,
- sindikalna svoboda
- reprezentativnost,
- kolektivno dogovarjanje,
- stavke,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju je v Sloveniji pravica, ki jo zagotavlja že Ustava RS,⁹⁰ v 75. členu.

Krovni zakon, ki v Sloveniji ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, je **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Nanaša se na urejanje načinov in pogoje sodelovanja delavcev v upravljanju v gospodarskih družbah, zadrug in samostojnih podjetnikov, ki zaposlujejo najmanj petdeset zaposlenih. Določbe zakona veljajo tudi za gospodarske javne službe, zavarovalnice in banke.⁹¹

Kolektivno delavci sodelujejo pri upravljanju preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev oziroma preko predstavnikov delavcev v organih družbe, zlasti ko gre za soodločanje na organizacijo dela/izvedbo aktivnosti v gospodarski družbi, zagotavljanje ustreznega delovnega okolja in uspešnega poslovanja družbe in soudeležbe pri dobičku. To področje ureja že Zakon o delovnih razmerjih.⁹²

Zdravje in varstvo pri delu

Čeprav je v Sloveniji področje varnosti in zdravja urejeno s posebnim zakonom - Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)⁹³, pa je enako pomembno, kako se zakon uresničuje v praksi. Področje zdravja in varnosti pri delu je povezano tudi s procesi sodelovanja delavcev pri upravljanju, saj je raziskava⁹⁴, ki jo je l. 2010 izvedel Evropski sindikalni inštitut, pokazala, **da igrajo na tem področju pomembno vlogo predstavniki za varnost pri delu** - delavci s posebno nalogo, da zastopajo svoje sodelavce na področju varnosti in zdravja pri delu. Kot merilo za ocenjevanje obstoja sodelovanja delavcev pri upravljanju so upoštevali delež delavcev, ki imajo v organizaciji svoje predstavnike. Iz raziskave izhaja pozitivna povezava med stopnjo soudeležbe pri upravljanju in stopnjo zagotavljanja zdravega in varnega okolja.

Poudarek je tudi na pomenu sodelovanja organizacij, predstavnikov za varnost pri delu z državnimi agencijami in raziskovalci, ki strokovno krepijo ozaveščenost deležnikov o problematiki.

⁸⁹ Kresal, 2018, str. 3

⁹⁰ Ustava RS (Uradni list RS, št. 47/2013 z dne 31. 5. 2013: URS-NPB9), 75. člen (soodločanje)

⁹¹ Dokl, 2010, str. 18

⁹² Brezovar, 2013, str. 12

⁹³ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

⁹⁴ Menéndez, 2010 (Projekt EPSARE)

PRAVNA PISMENOST

Pravna pismenost ni le pridobitev znanja na področju zakonodaje in pravnih dokumentov. Zariski pravi, da **pravna pismenost** pomeni, da se **pridobljeno znanje tudi razume** in **kritično presoja**, preko pravnih vsebin in postopkov pa tudi ustrezno ukrepa in preoblikuje neustrezne pravne vsebine ali pa oblikuje nove. Takšno ravnanje je lahko včasih kritično do pravnega sistema in ga izziva. Nadalje pove, da pravna pismenost posameznika postavi v skupino tistih, ki prav tako posedujejo enake zmožnosti, skupaj pa sprejemajo številna pravila in konvencije o tem, kako komunicirati. Pravna pismenost dovoljuje »članstvo« v takšni skupnosti, ki ima poleg številnih omejitev tudi številne **priložnosti za ukrepanje in spremembe**.⁹⁵

Poznavanje zakonodaje in pravna pismenost sta ključni kompetenci za predstavnike delodajalcev, saj lahko na podlagi le-teh bolj učinkovito sodelujejo v socialnem dialogu z drugimi socialnimi partnerji. Predvsem se to nanaša na kolektivno dogovarjanje, ki je postopek dogovarjanja glede pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev in nadgrajuje zakonsko ureditev.⁹⁶ V takšnem dogovarjanju predstavniki delodajalcev zastopajo svoje interese, vendar pa z nepoznavanjem relevantne zakonodaje in brez pravne pismenosti, ki omogoča razumevanje in kritično presojo ključnih dokumentov na tem področju, v procesu pogajanja ne bodo tako uspešni.

3. DIGITALNA PISMENOST

Digitalna pismenost je zmožnost posameznika, da **uporablja in deluje v digitalnem svetu**. Z njo varno in kritično uporablja tehnologijo informacijske družbe na različnih področjih: na delu, v prostem času, za komunikacijo.⁹⁷

Pri digitalni pismenosti je temeljno **računalniško znanje**, npr. uporaba računalnika za iskanje, ocenjevanje, shranjevanje, proizvodnjo, predstavitev in izmenjavo informacij, sporazumevanje v skupnih omrežjih, le podlaga za spoznavanje drugih, hitro razvijajočih se digitalnih orodij.⁹⁸

Posamezniki, ki so digitalno pismeni, se posvečajo **kritični presoji**, katere informacije so bolj zanesljive od drugih, in tudi kaj objavlja o sebi. Takšne osebe se opredeljujejo tudi do vprašanj glede uporabe umetne inteligence, do razvoja, ki je pripeljal do trenutnega stanja in kakšna

⁹⁵ Zariski, 2014, str. 20

⁹⁶ Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje, b.l., str. 2

⁹⁷ Javrh idr., 2018, str. 5

⁹⁸ Prav tam, str. 14

so pričakovanja in kakšen bo razvoj v prihodnosti, kot tudi ohranjanje zdravega odnosa do digitalnega sveta.⁹⁹

Pri digitalni pismenosti za določeni **dve ravni doseganja zmožnosti**. Prva je **minimalna raven**, ki pomeni le podlago za osnovno uporabo digitalnih naprav in pripomočkov (računalniki, pametni telefoni, spletna orodja ...), druga pa je **optimalna raven**. Optimalna raven pomeni tako razvito zmožnost digitalne pismenosti, da se posameznik »ne glede na raven izobrazbe uspešno znajde v različnih življenjskih situacijah, ki zahtevajo temeljno zmožnost digitalna pismenost – to pomeni, da lahko opravlja zahtevnejša opravila v digitalnem okolju, išče informacije in komunicira, tudi digitalno ustvarja, pozna pasti in vprašanja varnosti na spletu, je vsaj poučen o umetni inteligenci in robotizaciji.«¹⁰⁰

V nadaljevanju bomo prikazali področje in splošni opisnik temeljnih zmožnosti na optimalni ravni:

- **Informiranje in komuniciranje:**
 - Iskanje informacij na svetovnem spletu na različnih napravah,
 - Preverjanje verodostojnosti informacij,
 - Komuniciranje z uporabo digitalnih naprav,
 - Uporaba elektronske pošte,
 - Poznavanje »net« etike.
- **Digitalno ustvarjanje:**
 - Ustvarjanje besedil,
 - Ustvarjanje preglednic,
 - Ustvarjanje predstavitev,
 - Ustvarjanje multimedijskih vsebin,
 - Spletno ustvarjanje.
- **Varnost:**
 - Varovanje naprav,
 - Poznavanje varnosti na spletu,
 - Uporaba/poznavanje varnostnega kopiranja podatkov,
 - Poznavanje pravil varovanja okolja,
- **Umetna inteligenca in robotizacija:**
 - Poznavanje razvoja umetne inteligence,
 - Poznavanje navidezne/ nadgrajene resničnosti,
 - Uporaba digitalne tehnologije v izobraževanju,
 - Poznavanje domačih in industrijskih robotov,
 - Poznavanje pojma »internet stvari«. ¹⁰¹

⁹⁹ Prav tam, 14-15

¹⁰⁰ Prav tam, str. 17

¹⁰¹ Prav tam, str. 24-28

Predstavniki delodajalec, glede na svoje obveznosti in odgovornosti, morajo svojo digitalno pismenost **nadgraditi na optimalno raven na vseh področjih**. Še posebej je to **pomembno za delo predstavnikov delodajalcev v luči dela od doma in epidemije Covid-19**. Le-ta je digitalni razvoj še pospešila, saj izmenjava podatkov in komunikacija večinoma časa poteka digitalno. Z optimalno digitalno pismenostjo bodo predstavniki delodajalcev **lažje učinkovito vstopali v socialni dialog s socialnimi partnerji**.

4 ANALIZA STANJA V PRIMORSKI GOSPODARSKI ZBORNICI S PODROČJA USPOSOBLJENOSTI PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV ZA DELO NA DOMU

4.1 Uvod

V teoretičnem delu te analize smo preko pregleda obstoječe literature **analizirali stanje na področju izzivov, potreb, kompetenc in informiranosti predstavnikov delodajalcev**. Identificirali smo potrebe, ki se pri predstavnikih delodajalcev pojavljajo za učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu, hkrati pa opisali kompetence, ki jih predstavniki delodajalcev morajo imeti za sodelovanje s partnerji v socialnem dialogu.

V luči pandemije COVID-19 pa se je pri predstavnikih delodajalcev pojavila še velika potreba po **poznavanju delovnopravne zakonodaje na področju dela od doma**, kako organizirati delo od doma in kakšne kompetence so potrebne za učinkovito opravljanje dela v takšnih obdobjih.

Na to temo je bila za namen krepitve ozaveščenosti in informiranja socialnih partnerjev na temo delovnopravne zakonodaje in dela na domu v maju 2021 izvedena tudi **zaključna konferenca** projekta »Krepitev kompetenc socialnih partnerjev s poudarkom na delovnopravni zakonodaji in varnosti pri delu«, z naslovom »**O ključnih spremembah na področju delovnopravne zakonodaje in dela na domu z generalno direktorico Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela in glavnim inšpektorjem za delo**«. Ta projekt je bil prav tako s strani sofinanciran s strani Javnega razpisa za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev.

Na zaključni konferenci smo na to temo slišali s strani predstavnikov državnih teles, v naši analizi, pa se bomo osredotočili na potrebe predstavnikov delodajalcev glede delovnopravne zakonodaje in dela na domu.

Na splošno se predstavniki delodajalcev pri svojem delu srečujejo z različnimi izzivi, kot so **pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, pomanjkljiva usposobljenost in informiranje zaposlenih v združenju delodajalcev in pri njihovih članih za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga na področju trga dela in vseživljenjskega učenja, pomanjkljiva usposobljenost in informiranje delodajalcev s področja dela na domu in za delo na domu, prenizka osveščenost o pomenu zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, prenizka osveščenost o pomenu sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot orodju za doseganje boljših poslovnih rezultatov, neustrezno poznavanje delovnopravne zakonodaje, ki ureja enako obravnavo vseh posameznikov na trgu in upravljanja raznolikosti dela ter premalo učinkovita medsebojna komunikacija med sindikalnimi predstavniki, zaposlenimi in delodajalci**.

Delodajalci so se, tako kot delavci v obdobju pandemije COVID-19 znašli v še posebej zahtevnem položaju, saj se je povečalo opravljanje dela na domu, da bi tako preprečili širjenje okužbe z virusom med zaposlenimi. Opravljanje dela na domu za delodajalce prinaša veliko

prednosti pred delom v prostorih pisarne. Z organiziranjem dela na domu lahko delodajalci prihranijo pri stroških, saj jim ni potrebno plačevati visokih stroškov ogrevanja ter nadomestil za prevoz na delo. Pripomorejo tudi k čistejšemu zraku, zaradi manjših izpustov CO₂ v okolje, ki jih povzroča vožnja od doma do pisarne. Zaposlenim z delom na domu omogočijo tudi boljšo skrb za zdravje in usklajevanje zasebnega ter službenega časa, zaradi česar se zaposleni boljše počutijo in so posledično tudi bolj produktivni pri opravljanju svojega dela. Manjša je tudi bolniška odsotnost. Delodajalci lažje spremljajo delovne obveznosti, ki jih lahko preverjajo na podlagi dnevnik poročil o delu na domu. Ker pa delo na domu za veliko zaposlenih predstavlja novost, se pri taki obliki dela seveda srečujejo z različnimi izzivi. Za uspešno reševanje tovrstnih izzivov je pomembno, da so delodajalci, ki delo na domu organizirajo, za tako obliko dela dobro pripravljene in usposobljene. Delo na domu namreč predstavlja tudi slabosti, med katere sodijo zabrisana meja med zasebnim in službenim časom, težji nadzor dela, težje podajanje navodil, manj timskega sodelovanja, osamljenost in stres zaposlenih ter oteženo reševanje tehničnih težav.¹⁰²

Delodajalci morajo zaposlenim, ki opravljajo delo na domu, skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu, prav tako zagotoviti ustrezno varnost in zdravje pri delu. Tako morajo biti delodajalci ustrezno usposobljeni tudi za zagotavljanje zdravja in varstva pri delu ter delavcem omogočiti ustrezno delovno okolje, delovno opremo ter preučiti morebitna druga tveganja, ki lahko nastanejo pri opravljanju dela na domu.

Da bi ugotovili dejansko stanje usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu, smo v izbranih podjetjih med predstavniki delodajalcev izvedli **anketo o usposobljenosti za delo na domu**, v kateri smo usposobljenost preučevali na več področjih, in sicer na področju poznavanja **delovnopravne zakonodaje, digitalnih veščin, usposobljenosti za organiziranje dela na domu ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu**.

Z izvedeno analizo stanja informiranosti in kompetenc predstavnikov delodajalcev za delo na domu smo želeli pridobiti podatke o obstoječem stanju, ki bodo služili kot osnova za **načrtovanje vsebine izobraževanj, priročnikov, okroglih miz** ter kot osnova za predloge ukrepov za vključitev zaposlenih v organizacijah projektnih partnerjev **v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin**. Z izvedbo usposabljanj želimo doseči tudi temeljni cilj razpisa, ki je **krepitev usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, povezanih zlasti s trgom dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva**.

4.2 Cilji

Glavni cilj izvedene analize stanja informiranosti in kompetenc predstavnikov delodajalcev za delo na domu je bil **ugotoviti dejansko stanje usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu ter ugotavljanje znanj in veščin, ki jih predstavniki delodajalcev potrebujejo za uspešno izvajanje dela na domu**.

Rezultati izvedene ankete bodo med drugim služili kot osnova za načrtovanje vsebine usposabljanj, izobraževanj, priročnikov in okroglih miz, ki jih bomo predstavili tudi v nadaljevanju. Na podlagi rezultatov bomo predlagali tudi ukrepe za vključitev zaposlenih v

¹⁰² Petrišič, 2020, str. 9-10

usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin, ki smo jih ugotovili z izvedeno analizo. S tem pa želimo doseči tudi glavni cilj razpisa ter tako **krepi usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, ki so povezani zlasti s trgom dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva.**

Znanja in veščine, ki jih predstavniki delodajalcev potrebujejo, smo ugotavljali na več področjih, in sicer smo preverjali:

- poznavanje delovnopravne zakonodaje,
- digitalne veščine,
- poznavanje zakonodaje in smernic za delo na domu,
- poznavanje varstva pri delu za delo na domu,
- problematiko dela domu.

4.3 Metodologija

Anketo smo izvajali preko spleta, in sicer na spletnem mestu www.1ka.si. Pripravljeno spletno anketo smo posredovali projektnim partnerjem, ti pa so anketo naprej v izpolnjevanje posredovali predstavnikom delodajalcev.

Anketo (*priloga 8.1*) je skupno izpolnilo 65 predstavnikov delodajalcev. Prva anketa je bila izpolnjena 1.2.2021, zadnja pa 6.4.2021. Povprečni čas reševanja ankete je bil 12 minut in 8 sekund.

Anketa je vsebovala 45 vprašanj - odprtega, polodprtega ter zaprtega tipa in je bila razdeljena v 7 sklopov. Posamezni sklopi v anketi so bili naslednji:

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

1. Osnovni podatki

V prvem sklopu smo od anketirancev pridobili podatke o spolu, starosti, koliko let izkušenj imajo kot predstavniki delodajalcev ter v kateri panogi delujejo. Ta podatek smo želeli pridobiti, da bi lahko usposobljenost delodajalcev primerjali tudi na podlagi panoge, v kateri delodajalci delujejo.

2. Poznavanje delovnopravne zakonodaje

V drugem sklopu smo od anketiranih predstavnikov delodajalcev želeli izvedeti, kakšno je njihovo poznavanje delovnopravne zakonodaje, ali imajo na tem področju potrebo po dodatnih gradivih, usposabljanjih ali izobraževanjih ter ali redno spremljajo novosti na

področju delovne zakonodaje. V tem sklopu smo od anketirancev želeli izvedeti tudi, kako ocenjujejo svoje poznavanje pravic in obveznosti iz zakonov, ki so pri njihovem delu najbolj relevantni.

3. Digitalne veščine

Cilj sklopa digitalnih veščin je bil vpogled v trenutno znanje digitalnih veščin predstavnikov delodajalcev, kot so na primer znanje uporabe računalnika, uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo in uporabe spletnega grdiva za izobraževalne namene. Od anketiranih smo želeli izvedeti tudi, katera digitalna orodja trenutno že uporabljajo ter na katerih področjih uporabe računalnika bi po njihovem mnenju potrebovali dodatna usposabljanja ali izobraževanja v prihodnosti.

4. Delo na domu

Pri delu na domu ima med drugim ključno vlogo tudi poznavanje zakonodaje, ki to obliko dela ureja, zato smo v tem sklopu od anketirancev želeli preveriti dejansko poznavanje tovrstne zakonodaje. Preverili smo tudi, kako se predstavniki delodajalcev soočajo z organiziranjem dela na domu ter na kakšne težave pri tem naletijo.

5. Zagotavljanje varnih pogojev dela na domu

Preden zaposleni pričnejo z opravljanjem dela na domu, imajo delodajalci še eno pomembno nalogo, in sicer morajo pred organizacijo dela na domu preveriti tudi ustreznost delovnih pogojev zaposlenih ter zagotoviti varne pogoje za delo. V tem sklopu smo zato preverjali, kako dobro predstavniki delodajalcev poznajo zakonodajo in prakso zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu.

6. Problematika dela na domu

Ker opravljanje dela na domu za veliko ljudi predstavlja novost, se pri tem seveda srečujejo tudi z različnimi izzivi. V tem sklopu smo želeli izvedeti s kakšnimi težavami se pri delu na domu soočajo predstavniki delodajalcev. Želeli pa smo izvedeti tudi, kateri so tisti pozitivni učinki, ki jih opažajo pri delu na domu, ter kako motivirajo zaposlene, ki svoje delo opravljajo na domu.

7. Mnenje in predlogi

V zadnjem sklopu so imeli anketiranci možnost podati tudi svoje mnenje ali predloge, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k izboljšanju njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu.

V nadaljevanju bomo predstavili statistično analizo vprašalnikov ter podrobno predstavili rezultate in sklepe izvedene analize. Temu pa bodo sledila priporočila za: vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev, pripravo e-gradiv – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev, vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce na temo dela na domu ter vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja.

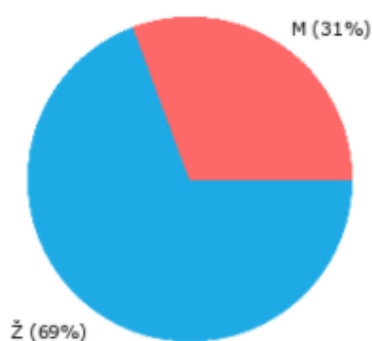
4.1 Statistična analiza vprašalnikov

V tem poglavju bomo predstavili statistično obdelane rezultate, ki smo jih pridobili s pomočjo izvedene ankete o informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu.

4.1.1 Osnovni podatki

1. vprašanje: Spol

Graf 1: Spol anketirancev (n=65)

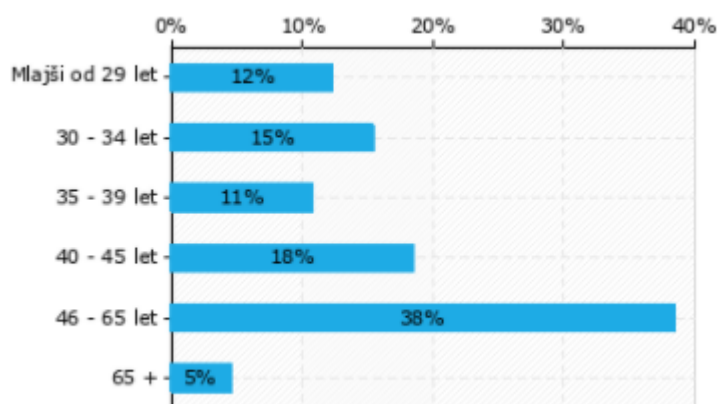


Vir: 1ka, 2021

69 % vseh anketirancev, ki so reševali anketo o informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu, je bilo ženskega spola, 31 % anketirancev pa je bilo moškega spola. Anketo so torej v večini reševale ženske, v manjšem številu pa tudi moški.

2. vprašanje: Starost

Graf 2: Starost anketirancev (n=65)



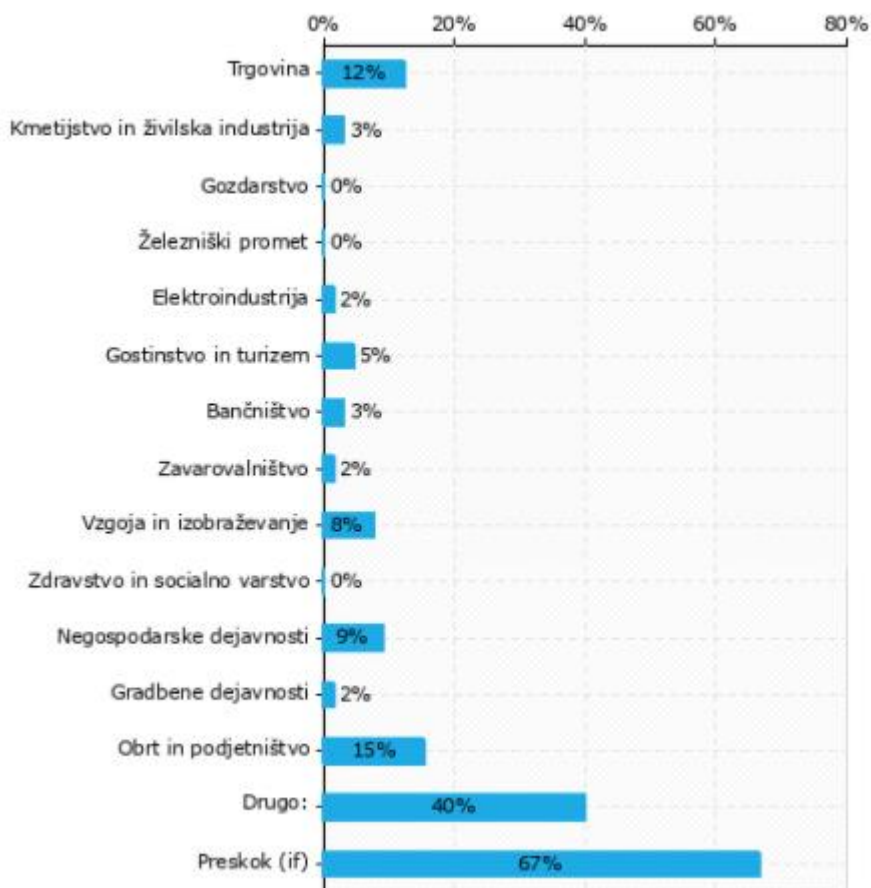
Vir: 1ka, 2021

Največ anketirancev je bilo starih od 46 do 65 let, in sicer kar 38 %. Sledi starostna skupina od 40 do 45 let, ki ji je pripadalo 18 % anketirancev. 15 % anketirancev je bilo starih med 30

in 34 let. 12 % anketirancev je bilo mlajših od 29 let, 11 % anketirancev je sodilo v starostno skupino od 35 do 39 let, 5 % pa je bilo starejši od 65 let.

3. vprašanje: Panoga, v kateri delujete

Graf 3: Panoga, v kateri anketiranci delujejo (n=39)

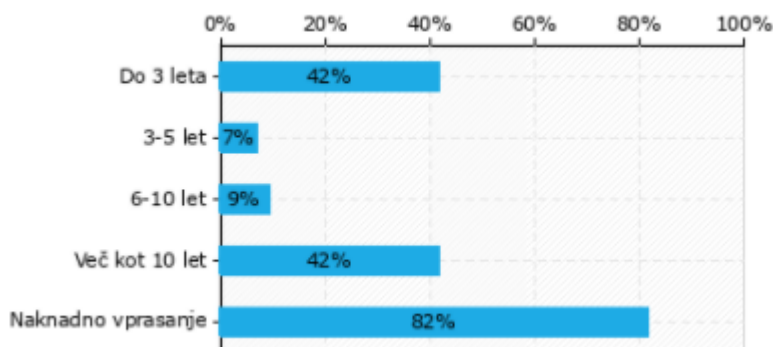


Vir: Ika, 2021

Večina anketirancev na vprašanje, iz katere panoge prihaja, ni želela odgovoriti, takih je bilo 67 %. Ostali, ki so odgovorili na vprašanje, delujejo v panogah, kot so javna uprava, predelava kovin, raziskovalna dejavnost in izobraževanje, transport in logistika, gospodarska zbornica, svetovanje, špedicija, informatika, oskrba z vodo, oblikovanje, promet, pohištvena industrija, izdajanje časopisov, proizvodnja, proizvodnja tehničnih plinov, psihoterapija, pristaniška dejavnost, sanacija odpadne vode, svetovanje in izobraževanje in vodarstvo. 15 % anketirancev deluje v obrti in podjetništvu, 12 % v trgovini, 9 % v negospodarski dejavnosti, 8 % v vzgoji in izobraževanju, 5 % v gostinstvu in turizmu. Manjše število anketirancev deluje tudi v dejavnostih, kot so kmetijstvo in živilska industrija, elektroindustrija, bančništvo, zavarovalništvo ter gradbene dejavnosti.

4. vprašanje: Koliko let delovnih izkušenj imate z delom predstavnika delodajalcev?

Graf 4: Število delovnih let izkušenj z opravljanjem dela predstavnika delodajalca (n=22)



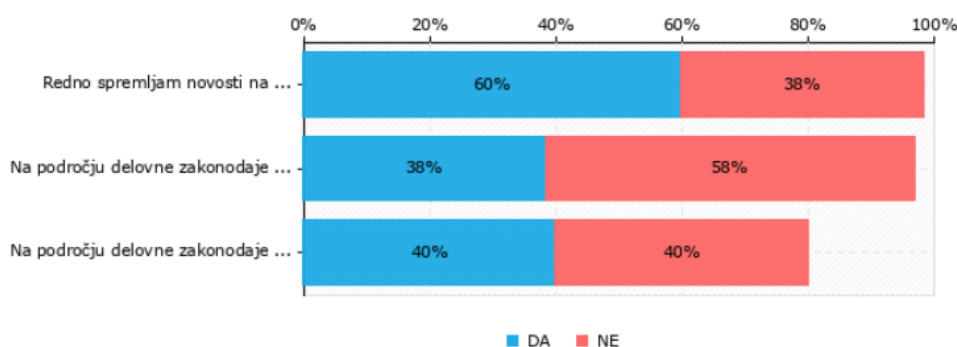
Vir: 1ka, 2021

42 % vseh anketirancev, ki so na vprašanje odgovarjali, delo predstavnika delodajalcev opravlja komaj do 3 leta. Prav tako 42 % anketirancev to delo opravlja že več kot 10 let. 9 % anketirancev delo predstavnika delodajalcev opravlja od 6 do 10 let, 7 % pa od 3 do 5 let.

4.1.2 Poznavanje delovnopravne zakonodaje

5. vprašanje: Za spodnje trditve označite z DA/NE, v kolikor za vas trditev drži/ne drži.

Graf 5: Poznavanje in potrebe na področju delovne zakonodaje (n=65)

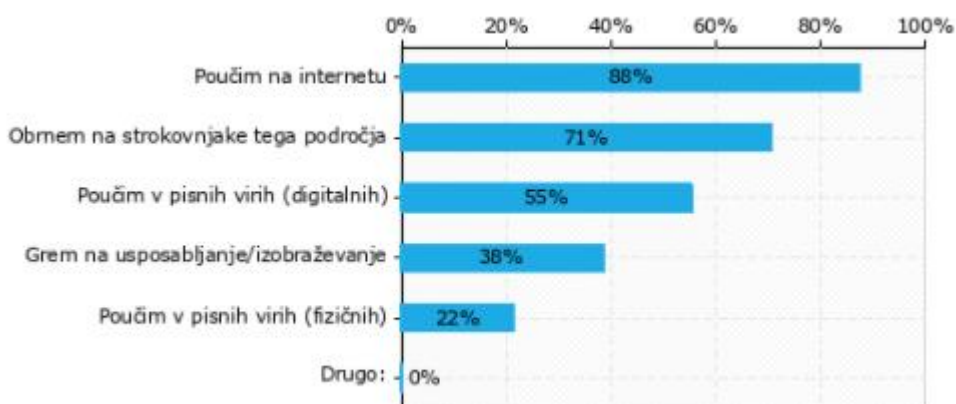


Vir: 1ka, 2021

Večina anketirancev redno spremlja novice, ki se pojavljajo na področju delovne zakonodaje, 38 % anketirancev pa teh novosti ne spremlja redno. Večina anketirancev nima potrebe po dodatnem gradivu na področju delovne zakonodaje, 38 % anketirancev pa to potrebo ima. 40 % anketirancev ima potrebo tudi po dodatnih usposabljanjih oziroma izobraževanjih iz področja delovne zakonodaje, 40 % pa te potrebe nima. Ostali anketiranci na vprašanje niso odgovarjali.

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

Graf 6: Reševanje problema pomanjkljivega znanja o vsebini (n=65)

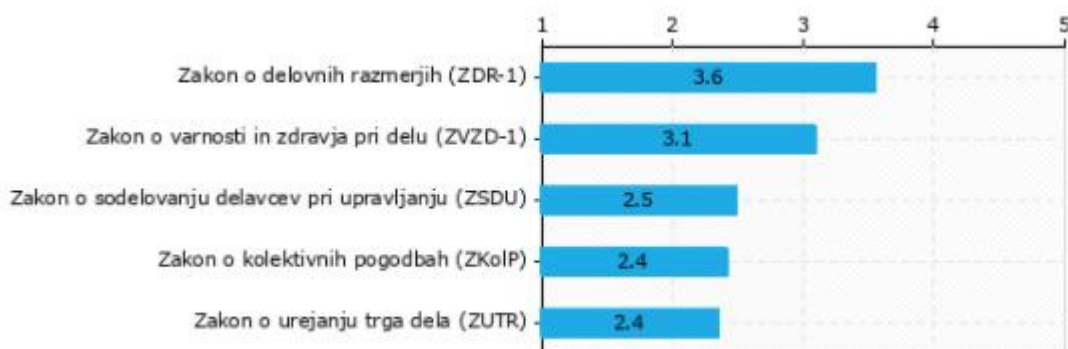


Vir: 1ka, 2021

S trditvijo, da se v primeru pomanjkljivega znanja o določeni vsebini pouči na internetu, se strinja kar 88 % vseh anketirancev. Da se v tem primeru obrne na strokovnjake tega področja, se strinja 71 % anketirancev. V tem primeru se o vsebini pouči v digitalnih pisnih virih 55 % vseh anketirancev, na usposabljanje oziroma izobraževanje gre v tem primeru 38 % vseh anketirancev, v fizičnih pisnih virih pa se pouči 22 % vseh anketirancev.

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

Graf 7: Poznavanje pravic in obveznosti iz zakonov (n=65)



Vir: 1ka, 2021

Najbolje izmed vseh navedenih zakonov, anketiranci ocenjujejo poznavanje pravic in obveznosti iz Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), sledi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), nato Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), najslabše pa ocenjujejo poznavanje pravic in obveznosti iz Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP) ter Zakona o urejanju trga dela (ZUTR).

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

Graf 8: Poznavanje Eurofoundovih poročil (n=65)



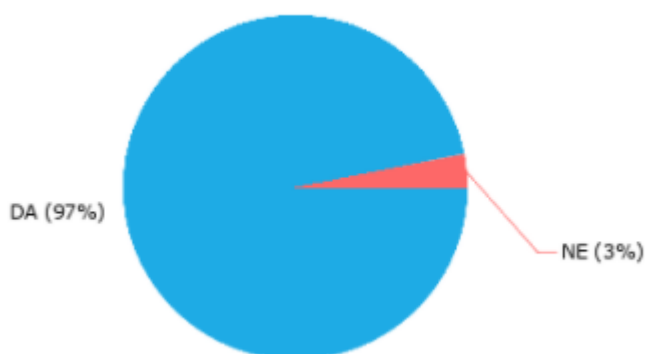
Vir: 1ka, 2021

Na vprašanje, ali so anketiranci seznanjeni z Eurofoundovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na evropski ravni, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo socialne partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav, je večina anketirancev – 92 % odgovorila z NE. Le 8 % anketirancev pa Eurofoundova poročila že pozna.

4.1.3 Digitalne veščine

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

Graf 9: Opravljanje dela na računalniku (n=65)

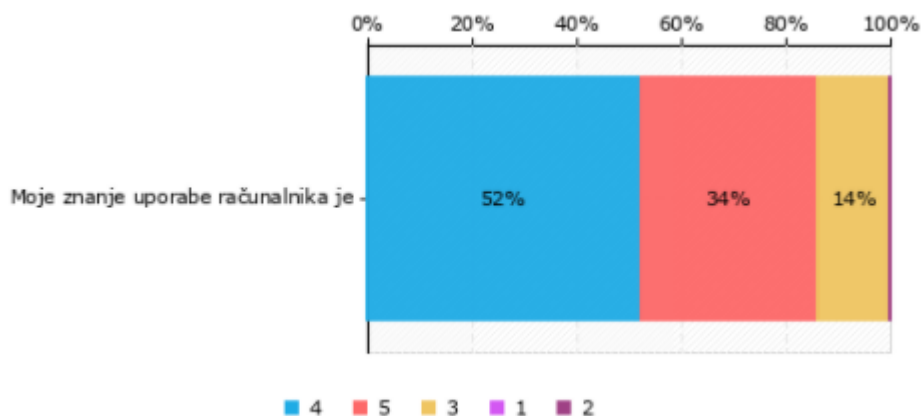


Vir: 1ka, 2021

97 % vseh anketirancev svoje delo večinoma opravlja na računalniku. Le 3 % pa svojega dela večinoma ne opravlja na računalniku, temveč pri svojem delu uporablja druga orodja.

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

Graf 10: Ocena znanja uporabe računalnika (n=65)

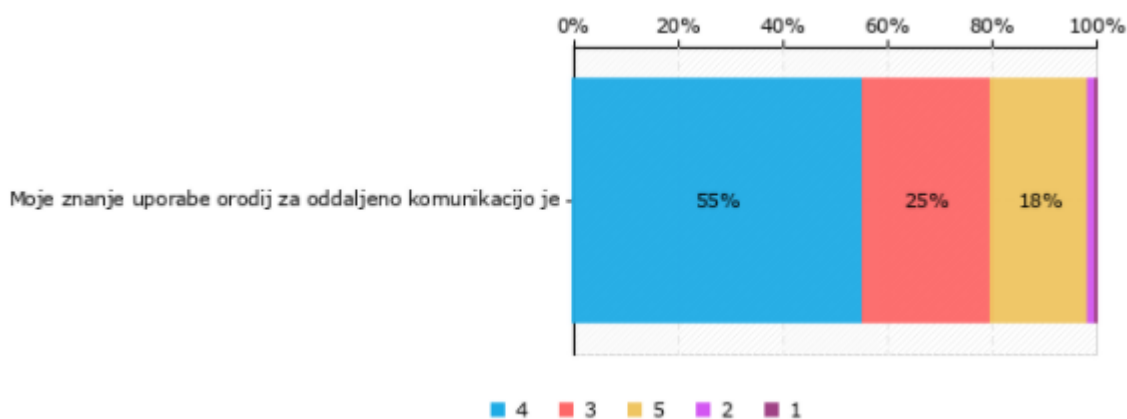


Vir: Ika, 2021

Malo več kot polovica - 52 % vseh anketirancev je svoje znanje uporabe računalnika ocenila kot 4- dobro. 34 % anketirancev je svoje znanje uporabe računalnika ocenilo kot 5- zelo dobro, 14 % pa je svoje znanje uporabe računalnika ocenilo s 3- niti slabo niti dobro.

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

Graf 11: Ocena znanja uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo (n=65)

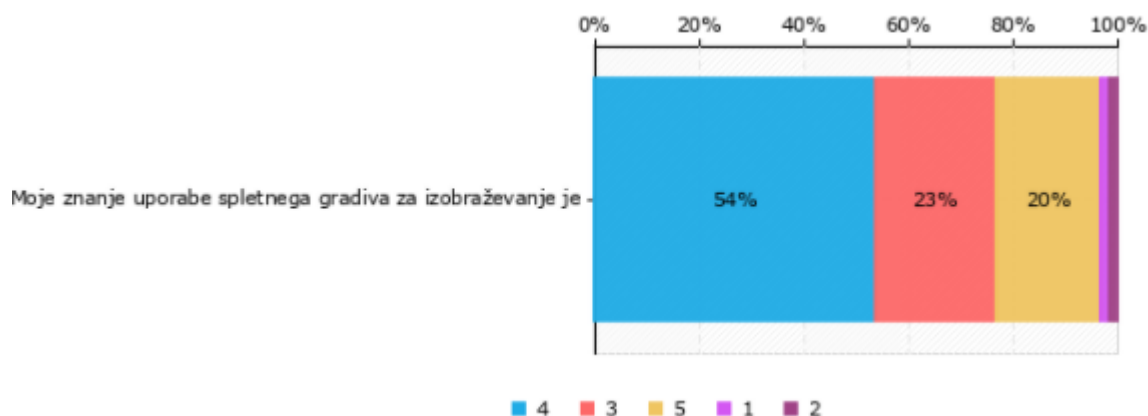


Vir: Ika, 2021

Tudi svoje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo je več kot polovica anketirancev ocenila kot 4-dobro. 25 % anketirancev je tovrstno znanje ocenilo kot 3- niti slabo niti dobro, 18 % pa kot 5- zelo dobro. Ostali so tovrstno znanje ocenili kot slabo.

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

Graf 12: Ocena znanja uporabe spletnega gradiva za izobraževanje (n=65)



Vir: 1ka, 2021

Prav tako z oceno 4- dobro, je več kot polovica anketirancev ocenila svoje znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje. 23 % anketirancev svoje znanje spletnega gradiva za izobraževanje ocenjujejo kot 3- niti slabo niti dobro, 20 % pa kot 5- zelo dobro. Ostali so tovrstno znanje ocenili kot zelo slabo ali slabo.

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

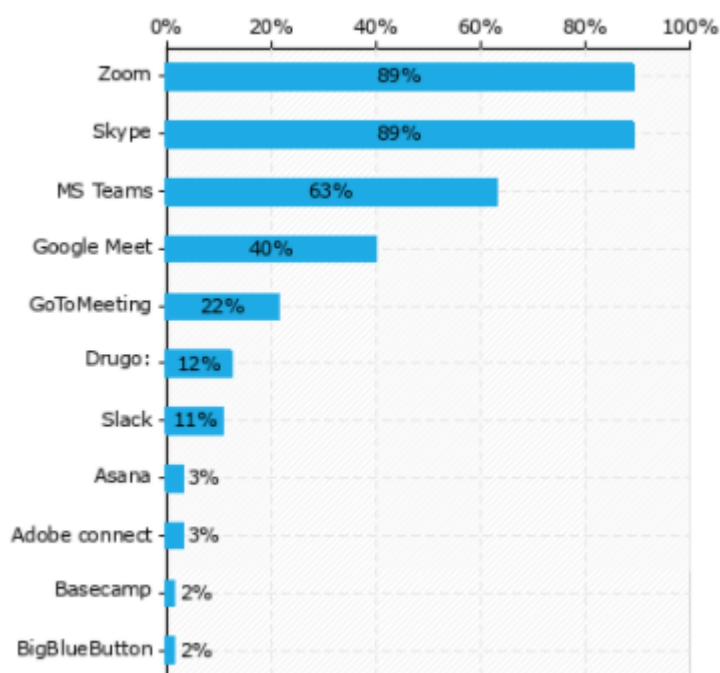
Na vprašanje odprtega tipa, s kakšnimi izzivi se anketiranci najpogosteje srečujejo pri delu na računalniku, smo prejeli naslednje odgovore:

- nova znanja,
- računalniška pismenost,
- slaba povezava,
- utrujanje oči (nekontrastnost) in bolečine v zapestju (miška),
- če imamo težave, nam pomagajo informatiki,
- delo z Excelom,
- monotonost,
- slabe povezave,
- nepoznavanje določenih programov,
- pomanjkanje časa,
- uporaba novih orodij in programov,
- vzpostavitev povezav za delo na daljavo,
- moj računalnik doma je malo starejši in počasnejši,
- pomanjkanje natančne komunikacije, nerazumevanje,
- Microsoftova orodja delujejo pomanjkljivo,
- spletna orodja za on-line komunikacijo,
- slabšanje zdravstvenega stanja, zaradi velikega obsega dela na računalniku,
- nepoznavanje IT,
- ni interneta,

- ne uspem dohitevati vseh možnosti, ki jih ponuja v smislu, da bi jih lahko v celoti izrabila, ampak jih obvladam preveč površno,
- pri nenadni okvari,
- počasen sistem,
- uporaba novih aplikacij,
- programski izzivi,
- nadgradnja programa,
- sistemska nadgradnja,
- prijave in gesla,
- uporaba lastnih sredstev na domu (računalnik, tiskalnik, telefon ...),
- pri hitrosti računalnika in internetne povezave,
- ni jih,
- težave nam predstavljajo zasičenja posameznih portalov,
- samoiniciativa,
- težave z držo, bolečine v zapestju,
- utrujenost oči,
- digitalni termin s stranko o njenih potrebah in zahtevah,
- preobremenjenost omrežja,
- prodaja,
- računalnika ne obvladam in ne morem koristiti vseh prednosti, ki mi jih ponuja,
- komunikacija preko e-mailov s tujimi strankami,
- spletne prevare, vedno znova presenečajo,
- prijava v delovno okolje,
- izzive rešujemo sproti,
- kar potrebujem, izvajam brez posebnih izzivov,
- počasnost delovanja spletnih povezav, vprašanje ažurnosti najdenega gradiva na internetu,
- posodabljanje aplikacij, orodij ...,
- komunikacija s stranko,
- spoznavanje novih programov.

14. vprašanje: Katera orodja za oddaljeno komunikacijo že znate uporabljati? (Možnih je več odgovorov)

Graf 13: Uporaba orodij za oddaljeno komunikacijo (n=65)

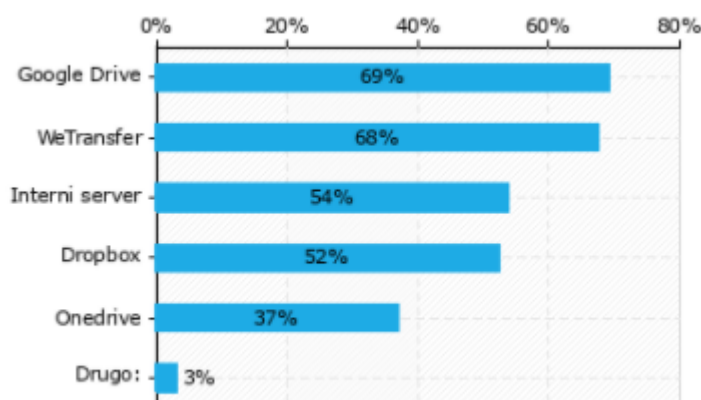


Vir: Ika, 2021

Izmed naštetih orodij za oddaljeno komunikacijo aplikacijo Zoom že zna uporabljati 89 % vseh anketirancev, Skype zna uporabljati 89 % anketirancev, MS Teams zna uporabljati 63 % anketirancev, Google Meet 40 % anketirancev, GoToMeeting 22 % anketirancev, Slack 11 % anketirancev, Asano 3 % anketirancev, Adobe connect 3 % anketirancev, Basecamp 2 % anketirancev in BigBlueButton 2 % anketirancev. 12 % anketirancev je navedlo tudi še ostala orodja za oddaljeno komunikacijo, ki jih že znajo uporabljati, to pa so ClickMeeting, Whatsapp, Jitsi, Webex in Viber.

15. vprašanje: Katera orodja za izmenjavo podatkov uporabljate? (Možnih je več odgovorov)

Graf 14: Uporaba orodij za izmenjavo podatkov (n=65)

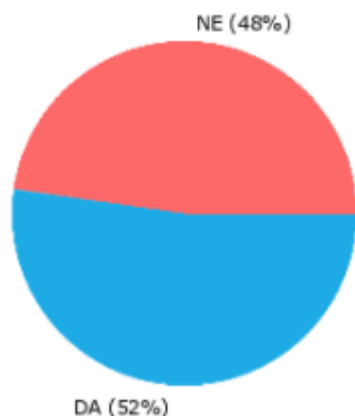


Vir: Ika, 2021

Izmed vseh naštetih orodij za izmenjavo podatkov Google Drive uporablja 69 % anketirancev, WeTransfer uporablja 68 % anketirancev, interni server 54 % anketirancev, Dropbox 52 % anketirancev, Onedrive pa 37 % anketirancev. 1 oseba za izmenjavo podatkov uporablja Synology, 1 oseba pa Arnes sender.

16. vprašanje: Ali ste v času dela na domu začeli uporabljati nova računalniška orodja / aplikacije?

Graf 15: Uporaba novih računalniških orodij v času dela na domu (n=65)



Vir: Ika, 2021

Kar 52 % vseh anketirancev je v času dela na domu začelo uporabljati nova računalniška orodja oziroma aplikacije. 48 % anketirancev pa pri delu na domu uporablja že poznana računalniška orodja oziroma aplikacije.

17. vprašanje: Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, naštejite katera nova računalniška orodja / aplikacije ste začeli uporabljati.

Med nova računalniška orodja oziroma aplikacije, ki so jih anketiranci začeli uporabljati pri delu na domu, sodijo:

- Slack,
- Microsoft Teams, Zoom,
- GoToMeeting,
- Google Meet,
- Skype for business,
- Webex,
- MeWe, VK, BitChute,
- Interni server,
- Aplikacije za komunikacijo na daljavo.

Le ena oseba je navedla, da se je pri delu na domu prvič srečala z vsemi računalniškimi orodji in aplikacijami.

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

Anketiranci so na odprto vprašanje, na katerih področjih pri delu z računalnikom menijo, da bi potrebovali dodatna usposabljanja oziroma izobraževanja, podali naslednje odgovore:

- Excel, PowerPoint,
- izdelava spletnih strani,
- aplikacije za komunikacijo,
- upravljanje z bazami podatkov,
- nove aplikacije,
- Office,
- specialna orodja in programi vezani na moje konkretno delo, znanja so dostopna v ozki skupnosti,
- delo s tabelami, oblikovanje, grafi,
- marketing,
- MS Teams in Webex,
- animacije spletnih delavnic/meetingov,
- pri uporabi aplikacij za medsebojno komuniciranje,
- nadgradnja programa, izdelava internega obrazca za potrebe dela,
- spoznavanje vseh možnosti uporabe aplikacije Office 365, zoom,
- poglobljena znanja za pripravo in vodenje on-line sestankov,
- aplikacije za izmenjavo podatkov,
- orodja za e-izobraževanja in internetni brskalniki,
- aplikacije, zakonodaja,
- programiranje,
- dodatno znanje z nekaterimi programi,
- na vseh področjih bi izobraževanje prišlo prav,
- druga orodja za delo na daljavo, shranjevanje podatkov v oblaku,
- družbena omrežja, enostavni grafični programi,
- napredna uporaba spletnih orodij,

- predstavitev in uporaba novih aplikacij za komuniciranje,
- SEO optimizacija za digitalni marketing službenih spletnih strani,
- prezentacijske veščine,
- Pinterest, web site, Wordpress, Solidworks,
- oddaljeno namizje,
- vzpostavitev povezav, naložitev aplikacij za oddaljeno delo, naprednejša uporaba funkcij (delitev gradiva ipd.),
- delo s preglednicami.

13 anketirancev meni, da ne potrebujejo dodatnih usposabljanj oziroma izobraževanj, saj vse že poznajo.

4.1.4 Delo na domu

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

Graf 16: Poznavanje zakonodaje, ki ureja delo na domu (n=65)

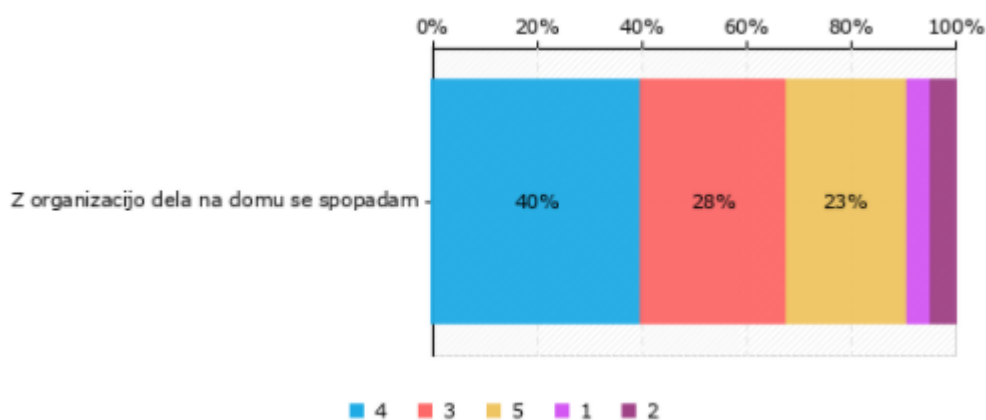


Vir: 1ka, 2021

58 % vseh anketirancev pozna zakonodajo, ki ureja delo na domu, 42 % pa te zakonodaje ne pozna.

20. vprašanje: Kako se spopadate z organizacijo dela na domu? (1-zelo slabo, 2-slabo, 3-niti slabo, niti dobro, 4-dobro, 5-zelo dobro)

Graf 17: Spopadanje z organizacijo dela na domu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

40 % vseh anketirancev meni, da se z organizacijo dela na domu spopada 4- dobro, 28 % anketirancev meni, da se z organizacijo dela na domu spopada 3- niti slabo, niti dobro, 23 % anketirancev pa meni, da se z organizacijo dela na domu spopada 5- zelo dobro. Ostali menijo, da se z organizacijo dela na domu spopadajo zelo slabo ali slabo.

21. vprašanje: Katere so po vašem mnenju ključne težave pri organiziranju dela na domu?

Kot ključne težave, ki nastanejo pri organiziranju dela na domu, so anketiranci navedli:

- ni usklajenega urnika,
- pomanjkanje osebnih stikov,
- zagotavljanje opreme za gladko delo,
- dostopnost delavca na domu,
- slaba internetna povezava, slaba računalniška oprema,
- posredna komunikacija med zaposlenimi, urejanje urnika (ni pravega reda),
- nadzor nad delom zaposlenih (delovni čas, učinkovitost),
- nadzor, poročila itd.,
- organizacija,
- delovno okolje posameznika,
- dostop do že obstoječega dokumentnega gradiva ter interakcija v živo z delavci, kar je ključ do dobrega reševanja situacij pri delavcih, ki niso večši tehnologije,
- mir,
- včasih povezava deluje prepočasi,
- zagotovitev delovne opreme, zakonodaja,
- časovne, fizične,
- če bi še zakonodaja podprla to, kar se v praksi v podjetjih že dogaja, težav skoraj ne bi bilo,
- stik s stranko in družina,
- več motečih dejavnikov kot v pisarni – otroci,

- internetna povezava, telefonski klici, nedostopnost do fizičnega gradiva in opreme (kopiranje, skeniranje, fotokopiranje),
- ključni problemi so pogoji za delo in oprema,
- pisalna miza/printer,
- nepoznavanje it,
- v delovnem okolju se naravnost zaposlenega bolj spontano preklopi na »delovno profesionalno držo« in zaposleni, ko delajo doma težje ločijo zasebno od poslovnega časa,
- določiti konec delovnika,
- organizacija delovnega mesta,
- fizična odprava blaga za transport,
- slabši osebni kontakt z delavci,
- zahteve dejavnosti po stiku f2f,
- mešanje delovnega in zasebnega časa,
- hramba občutljive dokumentacije,
- razporejanje časa in druge domače bivalne navade,
- motivacija,
- zaupanje,
- prostor, čas,
- nezainteresiranost za delo, saj te nihče ne preverja,
- pogoji dela doma, način, kako spremljati delo,
- manj odmorov, bolj intenzivno delo, več komuniciranja po elektronskih medijih in s tem poraba več časa za reševanje nalog, težje ločevanje delo in prosti čas, občutek, da sem ves čas na razpolago za službo,
- prostor, oprema, delovanje aplikacij,
- pogoji dela, uporaba svojih internetnih komunikacij, pisarniški material (miza, stoli), stroški ogrevanja, hlajenja ...,
- oprema (tiskalniki), povezava na server,
- počasen poteka dela,
- disciplina, koncentracija,
- število članov gospodinjstva,
- razporejanje časa,
- nadzor, komunikacija, podpisovanje dokumentov,
- ohranjanje kakovostnih človeških odnosov,
- razmejitev zasebno-službeno (časovno, uporaba elektrike, interneta ...).

22. vprašanje: Kje najdete informacije v zvezi z delom na domu? (Možnih je več odgovorov)

Graf 18: Iskanje informacij v zvezi z delom na domu (n=65)

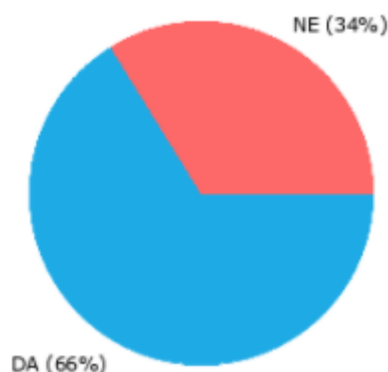


Vir: 1ka, 2021

Na vprašanje, kje anketiranci najdejo informacije v zvezi z delom na domu, je 77 % vseh anketirancev odgovorilo, da informacije v zvezi z delom najdejo na internetu. S trditvijo, da poiščejo digitalna pisna gradiva, se je strinjalo 45 % anketirancev, s trditvijo, da se obrnejo na strokovnjake, se je strinjalo 42 % anketirancev, s trditvijo, da informacije najdejo pri drugih delodajalcih, se je strinjalo 23 % anketirancev, s trditvijo, da se udeležijo delavnic oziroma usposabljanj, se je strinjalo 22 % anketirancev, s trditvijo, da poiščejo fizična pisna gradiva, se je strinjalo 18 % anketirancev, da ne potrebujejo novih informacij v zvezi z delom na domu pa meni 9 % anketirancev. Ostali so odgovorili še, da informacij ne iščejo ali da dela ne opravljajo od doma.

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

Graf 19: Poznavanje razlik med delom na domu in delom na daljavo (n=65)

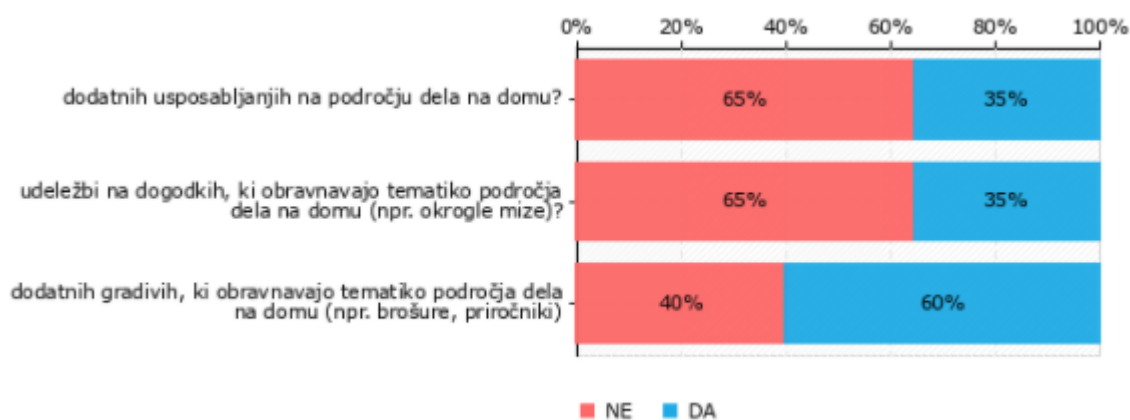


Vir: 1ka, 2021

66 % anketirancev pozna razlike med delom na domu in delom na daljavo, 34 % anketirancev pa teh razlik ne pozna.

24. vprašanje: Ali imate potrebo po

Graf 20: Potreba po dodatnih usposabljanjih, gradivih, dogodkih iz področja dela na domu (n=65)

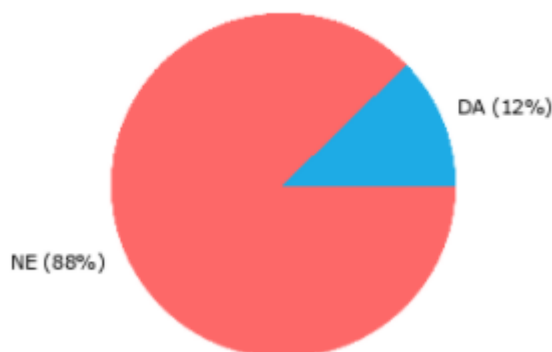


Vir: 1ka, 2021

65 % vseh anketirancev ocenjuje, da nima potrebe po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu, 35 % pa to potrebo ima. 65 % vseh anketirancev meni, da nima potrebe po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kot so na primer okrogle mize, 35 % pa to potrebo ima. Ima pa 60 % vseh anketirancev potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kot so na primer brošure in priročniki, 40 % anketirancev pa meni, da te potrebe nima.

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

Graf 21: Poznavanje Okvirnega sporazuma o digitalizaciji (n=65)

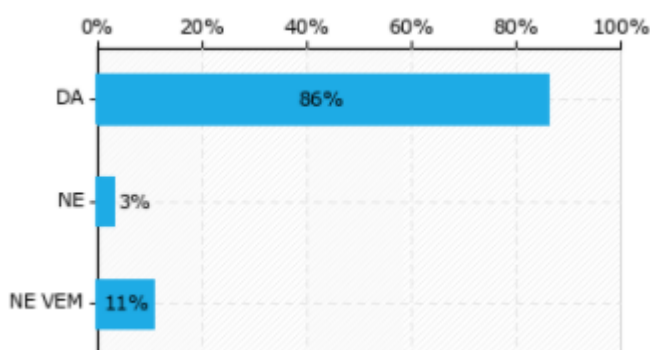


Vir: Ika, 2021

Kar 88 % anketirancev ni vedelo, da so na ravni EU socialni partnerji junija 2020 podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih. Le 12 % anketirancev pa je za ta sporazum vedelo.

26. vprašanje: Dolžnost delodajalca je, da pred uvedbo dela na domu preveri, ali ima delavec na domu pogoje za varno delo.¹⁰³

Graf 22: Dolžnost delodajalca pred uvedbo dela na domu (n=65)



Vir: Ika, 2021

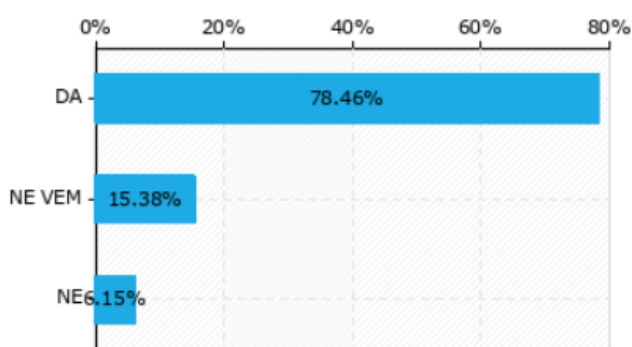
86 % anketirancev se strinja, da ima delodajalec dolžnost, da pred uvedbo dela na domu preveri, ali ima delavec na domu pogoje za varno delo. 3 % anketirancev menijo, da to ni dolžnost delodajalca. 11 % anketirancev pa odgovora na to vprašanje ne pozna. Skladno s 5. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11), mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v

¹⁰³ V tem sklopu vprašanj so anketiranci izražali svoje strinjanje s podanimi trditvami, z obkrožitvijo odgovora DA, v kolikor so se s trditvijo strinjali, oziroma z NE, v kolikor se s trditvijo niso strinjali. Na voljo je bil tudi odgovor NE VEM, za primer, ko se anketiranci o trditvi niso mogli opredeliti.

delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Tako mora delodajalec tudi pred organiziranjem dela na domu preveriti, ali ima delavec pogoje za varno delo in za delo, ki ne bo ogrožalo njegovega zdravja. **Pravilen odgovor je torej DA.**

27. vprašanje: V kolikor se delodajalec odloči za uvedbo dela na domu, mora pripraviti odredbo. Odredba o delu na domu in prepovedi prihajanja na delo v prostore delodajalca, mora biti izdana v pisni obliki, saj začasno spreminja pogoje pogodbe o zaposlitvi (kraj opravljanja dela, vrsto dela itd.)

Graf 23: Priprava odredbe o delu na domu (n=65)



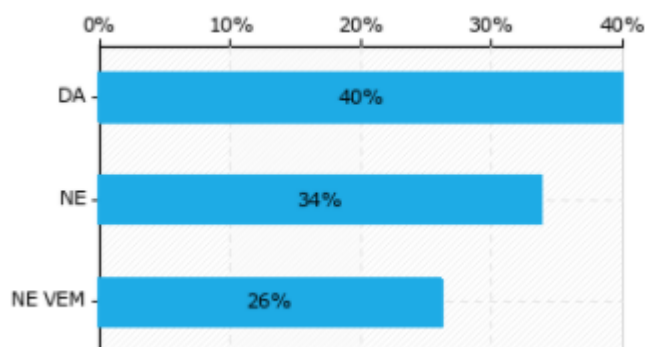
Vir: Ika, 2021

79 % vseh anketirancev meni, da mora delodajalec v primeru, da se odloči za uvedbo dela na domu, pripraviti odredbo, ki mora biti izdana v pisni obliki, saj se začasno spremenijo pogoji pogodbe o zaposlitvi. 6 % anketirancev se s to trditvijo ne strinja, 15 % pa odgovora na to trditev ne pozna. V normalnih okoliščinah delodajalec delavcu sicer ne sme enostransko odrediti dela na domu, saj mu mora v tem primeru ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu, s katero se mora delavec strinjati. Ker pa gre, skladno s 169. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13), za spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč, je delodajalcu omogočeno, da začasno odredijo takšen način dela tudi brez soglasja delavcev, dokler take razmere trajajo. **Pravilen odgovor je torej DA.¹⁰⁴**

¹⁰⁴ Odstotki so rezultat zaokroževanja.

28. vprašanje: ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno, ne pa tudi oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno.

Graf 24: Obravnavanje dela na domu v ZDR-1 (n=65)

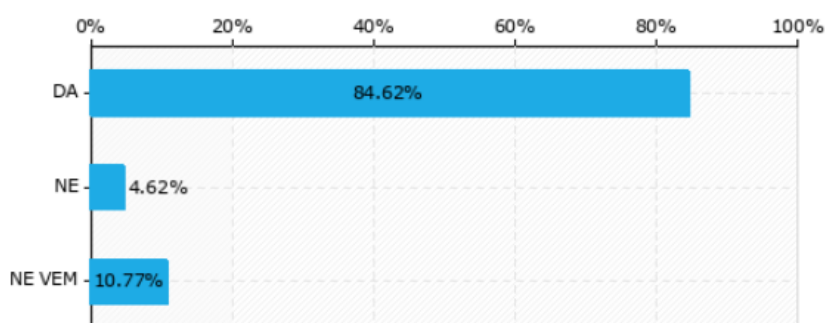


Vir: Ika, 2021

40 % vseh anketirancev se strinja s trditvijo, da ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno, ne pa tudi oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno. 34 % anketirancev se s to trditvijo ne strinja, 26 % anketirancev pa ne pozna odgovora na podano trditev. ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno. Ne obravnava pa oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno. **Pravilen odgovor je torej DA.**

29. vprašanje: V primeru, da delavec pri delu na domu uporablja svojo opremo, se morata delodajalec in delavec dogovoriti o plačilu nadomestila za uporabo lastne delovne opreme, zaradi česar je delavec upravičen do povračila teh stroškov v dogovorjeni višini.

Graf 25: Plačilo nadomestila za uporabe lastne delovne opreme (n=65)



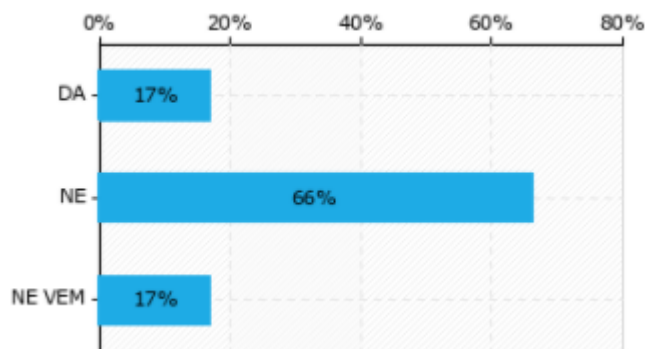
Vir: Ika, 2021

85 % vseh anketirancev se strinja, da se morata v primeru, ko delavec pri delu na domu uporablja svojo opremo, delodajalec in delavec dogovoriti o plačilu nadomestila za uporabo lastne delovne opreme, zaradi česar je delavec upravičen do povračila teh stroškov v dogovorjeni višini. 5 % anketirancev se s to trditvijo ne strinjajo. 11 % anketirancev pa odgovora na vprašanje ne pozna. Skladno s 70. členom ZDR-1 ima delavec

pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila pa delavec in delodajalec določita s pogodbo o zaposlitvi. **Pravilen odgovor je torej DA.**¹⁰⁵

30. vprašanje: Delodajalec lahko delavcu odredi delo na domu tudi v primeru, ko niso izpolnjeni vsi pogoji za varno delo na domu.

Graf 26: Odreditev dela na domu v primeru, ko niso izpolnjeni pogoji za varno delo od doma (n=65)

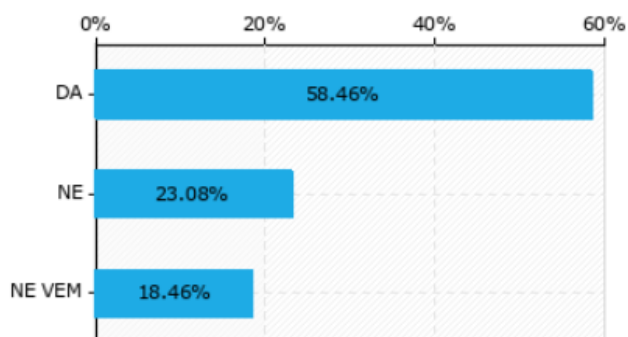


Vir: 1ka, 2021

66 % vseh anketirancev meni, da v primeru, ko niso izpolnjeni vsi pogoji za varno delo na domu, delodajalec delavcu ne more odrediti dela na domu. 17 % anketirancev meni, da delodajalec tudi v tem primeru lahko organizira delo na domu, 17 % anketirancev pa na vprašanje ne pozna odgovora na podano trditev. **Pravilen odgovor je DA,** saj ima delavec skladno z 52. členom ZVZD-1, pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

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

Graf 27: Ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka v primeru dela na domu (n=65)



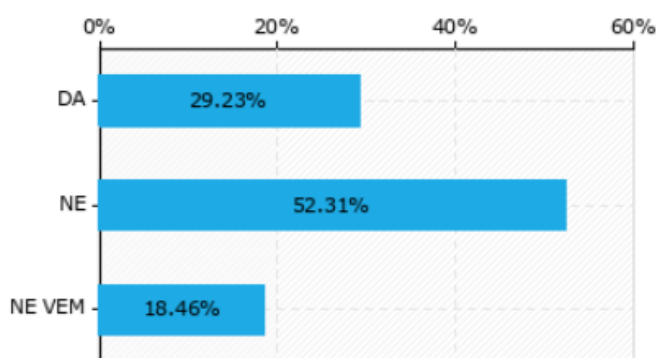
Vir: 1ka, 2021

¹⁰⁵ Odstotki so rezultat zaokroževanja.

59 % vseh anketirancev meni, da v primeru dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi, delavec in delodajalec lahko uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek drugače, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. 23 % anketirancev se s trditvijo ne strinja, 19 % anketirancev pa ne pozna odgovora na podano trditev. **Pravilen odgovor je DA, saj lahko, skladno s 157. členom ZDR-1, v primeru dela na domu, delavec in delodajalec delovni čas, nočno delo, odmor in tedenski počitek uredita samostojno, ne glede na določbe ZDR-1, morata pa biti zagotovljena varnosti in zdravje pri delu.¹⁰⁶**

32. vprašanje: Inšpektorat za delo delodajalcu ne more prepovedati organiziranja dela na domu v primeru, da bi tako delo lahko ogrozilo zdravje delavca, ali v primeru, da delavec nima ustrezno urejenega prostora za opravljanje dela.

Graf 28: Organizacija dela na domu v primeru neustreznih pogojev za delavca (n=65)



Vir: Ika, 2021

52 % vseh anketirancev se ne strinja s trditvijo, da inšpektorat za delo delodajalcu ne more prepovedati organiziranja dela na domu v primeru, da bi tako delo lahko ogrozilo zdravje delavca, ali v primeru, da delavec nima ustrezno urejenega prostora za opravljanje dela. 29 % anketirancev se s trditvijo strinja, 19 % anketirancev pa odgovora na vprašanje ne pozna. Skladno z 71. členom ZVZD-1, lahko inšpektor ali inšpektorica za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 72. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu. **Pravilen odgovor je torej NE.¹⁰⁷**

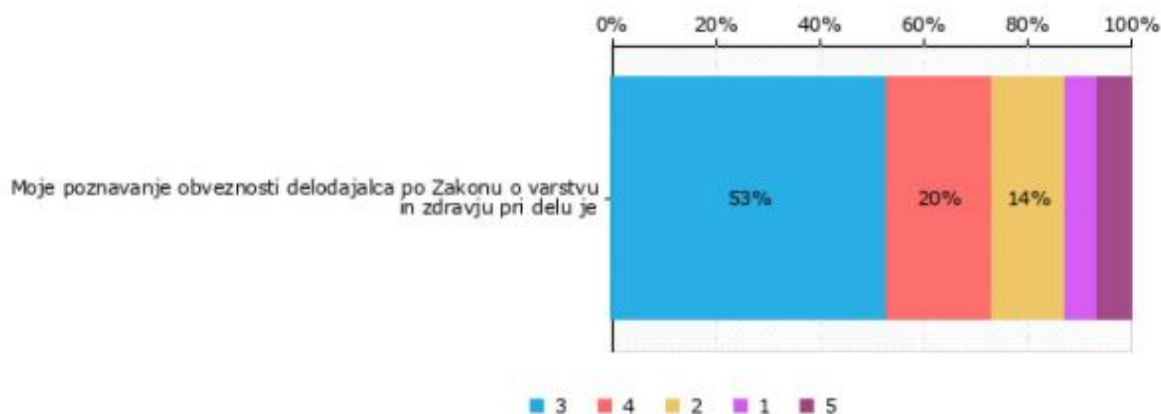
¹⁰⁶ Odstotki so rezultat zaokroževanja.

¹⁰⁷ Odstotki so rezultat zaokroževanja.

4.1.5 Zagotavljanje varnih pogojev dela na domu

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

Graf 29: Poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

53 % vseh anketirancev svoje poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu ocenjuje kot 3- niti slabo niti dobro. 20 % poznavanje obveznosti delodajalca ocenjuje kot 4-dobro, 14 % pa poznavanje tovrstnih pravic ocenjuje kot 2-slabo. Ostali anketiranci svoje po poznavanje obveznosti delodajalca ocenjuje kot 4-dobro, 14 % pa poznavanje tovrstnih pravic ocenjuje kot 2-slabo. Nekateri anketiranci svoje poznavanje obveznosti delodajalca in poznavanje tovrstnih pravic ocenjuje kot 2-slabo, ostali anketiranci pa svoje poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu ocenjujejo kot zelo slabo ali zelo dobro.

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

Graf 30: Ključna vloga pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu (n=65)



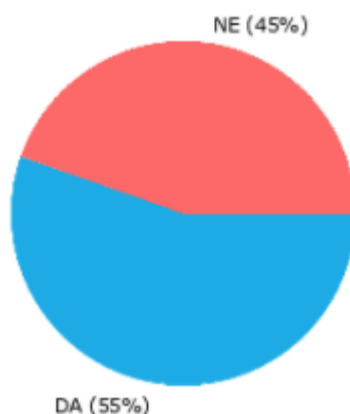
Vir: 1ka, 2021

54 % vseh anketirancev meni, da imajo ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu delodajalec, delavec, strokovni delavci za varnost pri delu ter izbrani

izvajalci medicine dela skupaj. 18 % anketirancev meni, da imajo ključno vlogo le delodajalci, 23 % anketirancev pa meni, da imajo ključno vlogo le delavci. 5 % anketirancev so mnenja, da imajo ključno vlogo le strokovni delavci za varnost pri delu in izbrani izvajalci medicine dela. Skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu, **imajo ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu vsi naštetih skupaj, torej delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela.**

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

Graf 31: Prilagoditev izjave o varnosti pri delu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

55 % vseh anketirancev je vedelo, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo. 45 % anketirancev tega ni vedelo. Skladno s 17. členom (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/2011) mora delodajalec pred začetkom dela na domu prilagoditi tudi izjavo o varnosti in zdravju pri delu, ker se okoliščine delovnega mesta spremenijo.

36. vprašanje: Na kaj mora biti delodajalec pozoren, v primeru dela na domu? (Možnih je več odgovorov)

Graf 32: Na kaj mora biti delodajalec pozoren, v primeru dela na domu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

S 36. vprašanjem smo anketirance povprašali, na kaj mora biti delodajalec pozoren v primeru dela na domu. Da mora biti delodajalec pozoren na delovno opremo, se strinja 83 % vseh anketirancev, da mora biti pozoren na delovno okolje, se strinja 80 % anketirancev, 58 % anketirancev je mnenja, da mora biti pozoren na varnostne naprave in osebno varovalno opremo, da mora biti pozoren na stres in duševno zdravje je mnenja 55 % anketirancev, da mora biti pozoren na nevarnosti, kot so dvigovanje bremen, nevarnost električnega toka, možnost padca in drugo pa meni 42 % anketirancev. 1 izmed oseb je navedla, da mora biti delodajalec pozoren še na varstvo podatkov, 1 oseba pa, da je to odvisno od vrste dela. Pravilni so vsi naštetih odgovori.

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

Na odprto vprašanje, kjer so morali anketiranci naštetih nekaj usmeritev za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom, skladno s smernicami zdravja pri delu, smo prejeli naslednje odgovore:

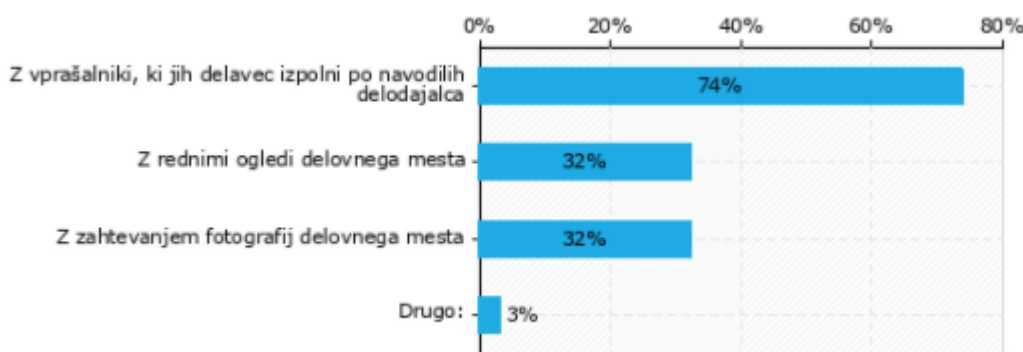
- ne vem,
- preprečitev motenj s strani otrok; varovanje podatkov po GDPR,
- višina monitorja in mize, naslon za noge,
- osvetljenost, temperatura okolice, prezračevnost,
- ustrezna osvetljenost prostora, dovolj visoka miza, dovolj udoben stol, kakovosten računalnik,
- primeren stol, pisalna miza, primerna svetloba, primerna temperatura,
- urediti prostor za delo doma,
- drža, stol, višina monitorja ...,
- osvetljenost v prostoru, pisalna miza, če le ta je ...,
- ergonomska miza in stol, ustrezna osvetljenost, ustrezen prostor, določitev odmorov,
- pravilna postavitev mize, stola, pravilna svetloba, zračnost prostora, nehrupno okolje, dobra internetna povezava, ustrezen ekran ...,
- ustrezna svetloba, sanitarije,
- primerni: miza, stol, monitor, tipkovnica, miška, osvetlitev,
- primerna svetloba, prostor,
- pravilna osvetlitev, primerna stolica, primerna višina sedeža, mize, tipkovnice in monitorja,
- pravilna osvetljenost, stol, ki zagotavlja zravnano hrbtenico, pravilno nameščena tipkovnica, ki zagotavlja počivanje rok na podlagi,
- ustrezna pisalna miza, računalnik, stol,
- več počitkov,
- ustrezen prostor, ogrevanje, svetloba, pisarniška oprema, povračilo stroškov (svoj internet, telefon ...),
- primerno delovno okolje (osvetljenost, hrup, toplotne razmere itd.), primerna delovna oprema,
- višina monitorja, pravilno sedenje,
- kaj naj delamo, ko pa ni turizma?,
- vrtljiv stol, dovolj velik ekran, ne prenosni računalnik), tipkovnica, miška, primerna osvetlitev, primerna temperatura,
- primerna svetloba, ustrezen računalniški stol, mirno okolje, dostop do opreme, ki se jo potrebuje za normalno delo,

- ne bi vedel
- delovni prostor naj bo v ločeni sobi, računalnik naj bo na pisalni mizi, po možnosti osvetljen z dovolj dnevne svetlobe, stol naj bo primerno oblikovan in primerne višine
- ustrezna delovna miza, stol, računalniška oprema, ustrezna svetloba, ustrezna internetna povezava, zagotovljen odmor,
- ergonomska miška, stol z oporo za vrat in hrbet, večkrat dnevno vstati in izvajati raztezne vaje.

Skladno z navodili glede ureditve delovnega mesta pri delu z računalnikom na domu, ki jih je objavilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, anketiranci dobro poznajo usmeritve za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu.¹⁰⁸

38. vprašanje: Kako naj po vašem mnenju delodajalec preverja delovne pogoje z vidika varnosti in zdravja pri delu, v primeru dela na domu? (Možnih je več odgovorov)

Graf 33: Preverjanje delovnih pogojev z vidika varnosti in zdravja pri delu (n=65)



Vir: Ika, 2021

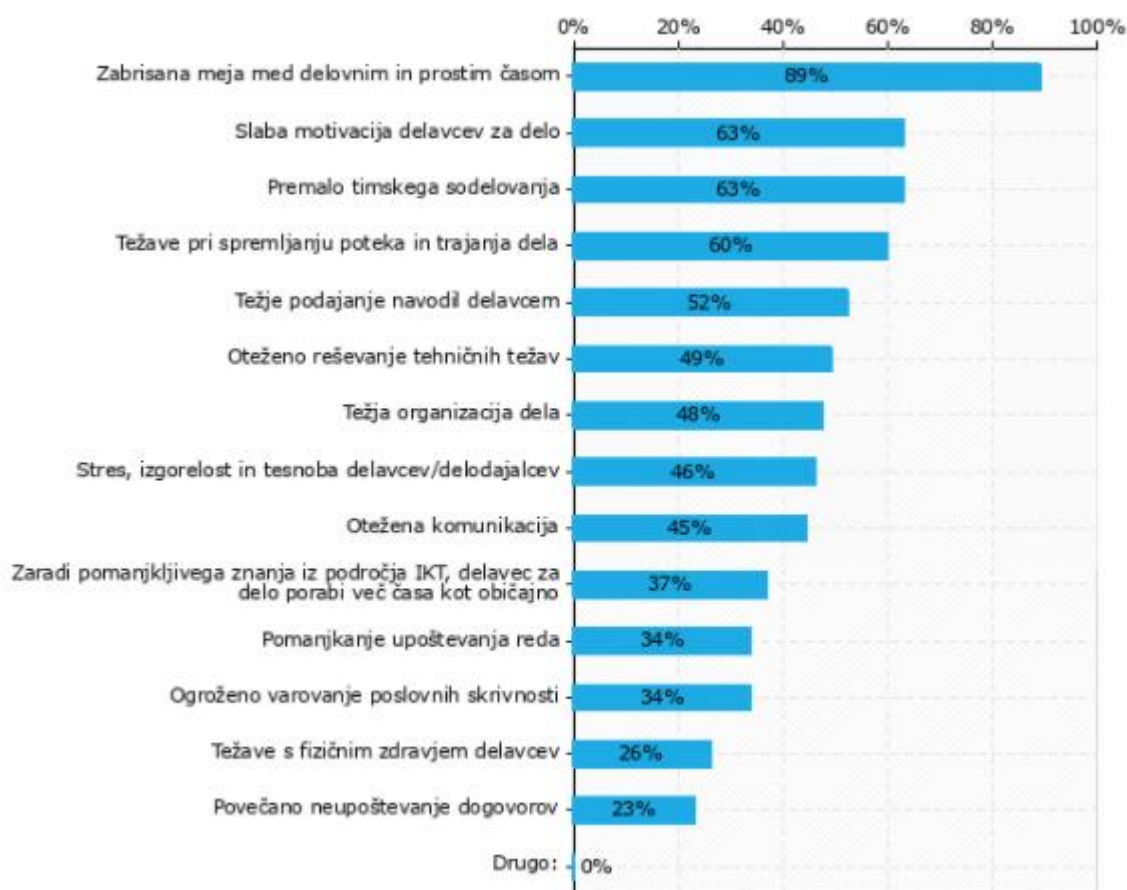
Na vprašanje, kako naj po mnenju anketirancev delodajalec preverja delovne pogoje z vidika varnosti in zdravja pri delu, v primeru dela na domu, je kar 74 % anketirancev odgovorilo z vprašalniki, ki jih delavec izpolni po navodilih delodajalca. Da bi moral delodajalec delovne pogoje preverjati z rednimi ogledi delovnega mesta, se strinja 32 % anketirancev. Da bi moral delovne pogoje preverjati z zahtevanjem fotografij delovnega mesta pa meni 32 % anketirancev. Pod drugo so anketiranci navedli še, da odgovora na vprašanje ne poznajo.

¹⁰⁸ Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu, 2020

4.1.6 Problematika dela na domu

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

Graf 34: Ključne težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

Da je ključna težava, ki nastane kot posledica dela na domu, zabrisana meja med delovnim in prostim časom, meni 89 % vseh anketirancev. Kot ključno težavo vidi premalo timskega sodelovanja 63 % anketirancev, slabo motivacijo delavcev za delo vidi 63 %, težave pri spremljanju poteka in trajanja dela vidi 60 % anketirancev, težje podajanje navodil delavcem pa vidi 52 % anketirancev. Da je ključna težava oteženo reševanje tehničnih težav, meni 49 % anketirancev, 48 % anketirancev meni, da je to težja organizacija, kot ključno težavo pa vidi stres, izgorelost in tesnobo delavcev oziroma delodajalcev 46 % anketirancev. Po vrsti si sledijo še težave, kot so otežena komunikacija, delavec za delo porabi več časa kot običajno, zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT, pomanjkanje upoštevanja reda, ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti, težave s fizičnim zdravjem delavcev ter povečano neupoštevanje dogovorov.

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

Graf 35: Reševanje ključnih težav, ki nastanejo kot posledica dela na domu (n=65)

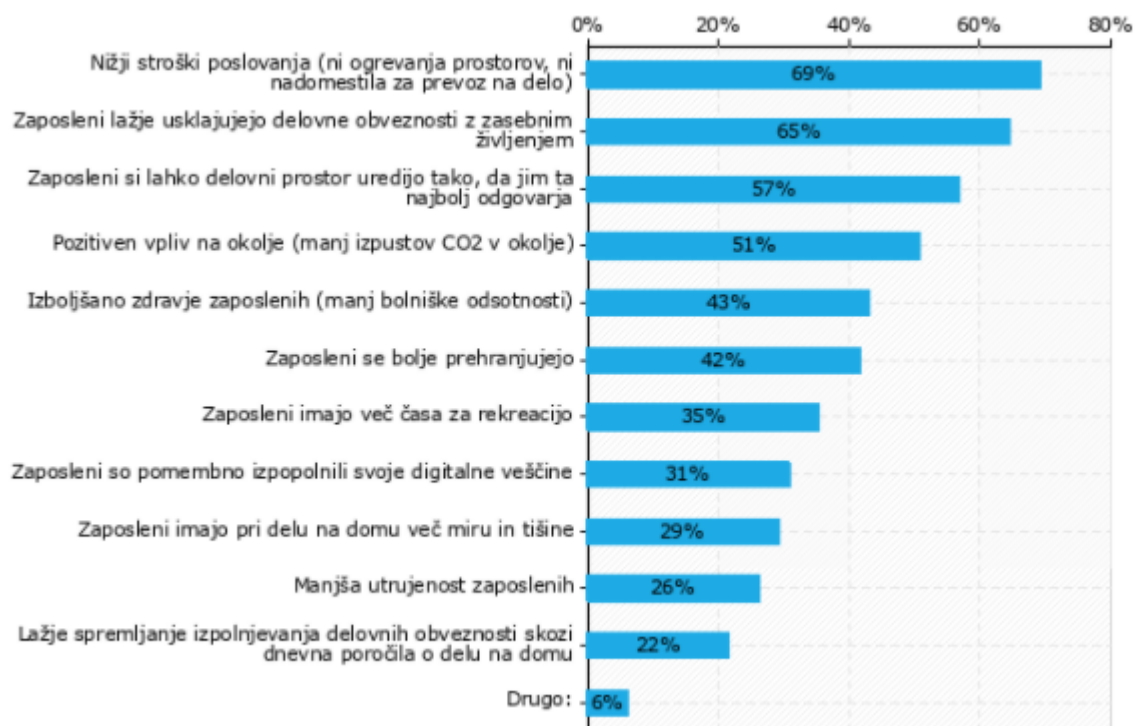


Vir: 1ka, 2021

Izmed naštetih predlogov za reševanje ključnih težav, ki nastanejo kot posledica dela na domu, je omejitev dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi vmesnimi odmori izbralo 66 %. Težave bi s pogostimi video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci, izbralo 63 % anketirancev. Nudenje pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja bi izbralo 63 % anketirancev. Nudenje izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc bi izbralo 58 % anketirancev, nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu pa 48 % anketirancev. Za vzpostavitev večjega nadzora pa se je odločilo 22 % anketirancev. Pod drugo so anketiranci navedli še, da bi težave reševali s: pošiljanjem dnevni ali tedenskih poročil nadrejenim o opravljenem delu; z delom v prostorih delodajalca ima prednost pred delom na domu, ki naj bi bila skrajna rešitev; z izobraževalnimi programi o mentalni higieni in obvladovanju stresa.

41. vprašanje: Katere pozitivne dejavnike, kot delodajalec opazate pri delu na domu? (Možnih je več odgovorov)

Graf 36: Pozitivni dejavniki dela na domu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

Izmed naštetih pozitivnih dejavnikov, ki jih kot delodajalci vidijo pri delu na domu, je nižje stroške poslovanja izbralo 69 % anketirancev. Da zaposleni lažje usklajujejo delovne obveznosti z zasebnim življenjem, se strinja 65 % anketirancev. Da si zaposleni lahko uredijo delovni prostor tako, da jim najbolj odgovarja meni 57 % anketirancev. Da ima delo na domu pozitiven vpliv na okolje meni 51 % anketirancev. Nato si po vrsti sledijo še izboljšano zdravje zaposlenih, zaposleni se bolje prehranjujejo in imajo več časa za rekreacijo, zaposleni so pomembno izpopolnili svoje digitalne veščine, zaposleni imajo pri delu na domu več miru in tišine in so manj utrujeni, spremljanje izpolnjevanja delovnih obveznosti je lažje. Pod drugo so anketiranci navedli še, da niso delodajalci; da ne opažajo pozitivnih dejavnikov; da v podjetju ne izvajajo dela na domu.

**42. vprašanje: S katerimi orodji naj delodajalec po vašem mnenju motivira zaposlene, da bodo delo na domu opravljali enako uspešno, kot delo v pisarni?
(Možnih je več odgovorov)**

Graf 37: Orodja za motivacijo zaposlenih pri delu na domu (n=65)



Vir: Ika, 2021

Da bi moral delodajalec svoje zaposlene motivirati z možnostjo uporabe službene IT opreme doma, se strinja 85 % anketirancev. Dopuščanje večje fleksibilnosti pri organizaciji dela na domu bi uporabilo 74 % anketirancev, večjo usmerjenost v rezultate dela in manj v število opravljenih ur bi uporabilo 71 % anketirancev, prav tako 71 % anketirancev pa bi uporabilo nagrajevanje dobro opravljenega dela. Po vrsti si sledijo še orodja za motivacijo, kot so večje zaupanje v zaposlene, več individualnih sestankov oziroma pogovorov z zaposlenimi, mesečni bonus za zaposlene, ki delajo na domu ter uporaba različnih platform za več interakcij med zaposlenimi in delodajalci.

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

Na vprašanje, kaj je po mnenju anketirancev ključnega pomena za uspešno delo na domu, smo prejeli naslednje odgovore:

- Delo je delo,
- samodisciplina, redoljubnost, doslednost, ažurnost in samomotivacija zaposlenega ..., in zaupanje ter spoštovanje v relaciji delodajalec – zaposleni,
- zrelost in odgovornost zaposlenih, ki delajo na domu,
- kvaliteta dela in ne kvantiteta,
- iskrenost, poštenost do dela,
- kvaliteta dela in ne kvantiteta,
- marljivost, natančnost, komunikativnost,
- komunikacija med zaposlenimi in občutek, da delavec in njegovo delo nista "spregledana",
- zaupanje, dobra organizacija dela in delovnega časa,
- angažiranost, odgovornost, mir, pripadnost,

- zaupanje in oprema,
- primeren deloven prostor,
- delovni pogoji,
- zaupanje v strokovno opravljeno delo,
- v mojem primeru ga ne vidim, ker delam s strankami,
- nemoteče okolje,
- dobro delovno okolje, moderna IKT oprema,
- urejeno delovno okolje doma, discipliniranost, prostovoljna odločitev,
- miren prostor, otroci v varstvu,
- red in disciplina, vse ostalo se lahko uredi skladno z delovnim procesom,
- osebne lastnosti zaposlenca,
- nič- delo od doma ni izvedljivo,
- zadostna motivacija za delo, ločevanje med zasebnim in delovnim časom,
- stimulatívno plačilo,
- sodelovanje med sodelavci na daljavo,
- zaupanje in komunikacija,
- osebnostne lastnosti zaposlenega in zavedanje odgovornosti in vestnost,
- dobri pogoji dela, jasna navodila, jasni cilji,
- organizacija dela,
- želja delavca, da opravlja delo od doma in da ima doma primerno opremljen prostor brez motečih elementov (npr. otrok, ki se šolajo na daljavo),
- jasna organizacija, cilji, pričakovanja, poročila, nadzor,
- zaupanje in razumevanje med delodajalcem in delavcem že pred uvedbo dela na domu.
-

**44. vprašanje: Ali boste delo na domu izvajali tudi po zaključku epidemije? (DA/NE)
Če da, v kolikšnem obsegu? (št. dni na teden)**

Na odprto vprašanje, ali bodo anketiranci delo na domu izvajali tudi po zaključku epidemije, smo prejeli naslednje odgovore:

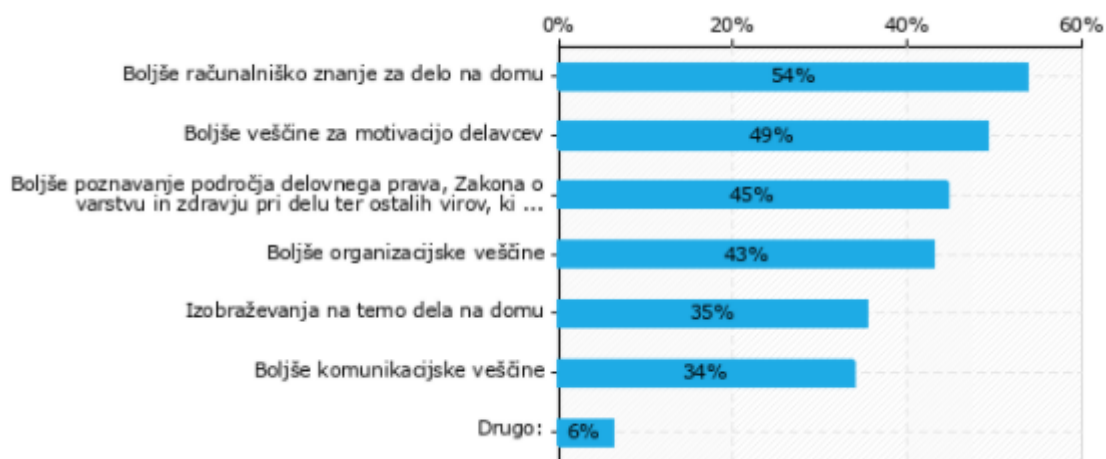
- ne vem, odvisno od projektnih navodil in navodil delodajalca,
- da, v obsegu 50 %,
- ne,
- da/do 3,
- že sedaj v drugem valu izvajamo minimalno (samo za tiste delavce, ki to želijo in imajo izpolnjene pogoje),
- ne vem,
- da, v dogovoru z nadrejenim,
- da; 37 ur od 40,
- verjetno, individualni dogovori s posamezniki,
- da, redno,
- da, po potrebi, 1 dan na teden,
- da, 5 dni na teden,
- zakaj pa ne,
- verjetno ne,
- največ 2 dni na teden,
- morda 1 dan na teden ali po potrebi,

- ne - delo na domu nima toliko prednosti, da bi ga za daljši rok prakticirali. naravnost zaposlene osebe v delovnem okolju je veliko bolj ustrezna za profesionalno izvajanje dela. Občasno kombiniranje z delom na domu pa vidimo kot obetaven prijem, saj dopušča večjo fleksibilnost predvsem prijaznega obnašanja do zaposlenega, ko ima recimo družinskega člana, ki je v karanteni,
- ne oz. v čim manjši meri.

4.1.7 Mnenja, predlogi anketirancev

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

Graf 38: Mnenja, predlogi za izboljšanje informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu (n=65)



Vir: 1ka, 2021

V zadnjem vprašanju smo želeli od anketirancev izvedeti, kaj bi po njihovem mnenju pripomoglo k izboljšanju njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu. Da bi njihovo informiranost in pristojnosti izboljšalo boljše računalniško znanje, meni 54 % anketirancev. Da bi k temu pripomogle boljše veščine za motivacijo delavcev, meni 49 % anketirancev. Da bi bilo to boljše poznavanje področja prava ter ostalih virov in dokumentov v zvezi z delom na domu, meni 45 %. Po vrsti si nato sledijo še predlogi, kot so boljše organizacijske veščine, izobraževanje na temo dela na domu in boljše komunikacije veščine. Pod drugo so anketiranci navedli še: motivacijo za razvoj potencialna posameznika; da trenutno ne izvajajo dela na domu; da dela na domu ne morejo opravljati, saj njihova narava dela tega ne omogoča.

4.2 Rezultati analize

Usposobljenost predstavnikov delodajalcev za delo na domu smo preučevali na več področjih, kot so **poznavanje delovnopravne zakonodaje, digitalnih veščin, poznavanje zakonodaje in smernic za delo na domu, poznavanje varstva pri delu na domu ter problematike dela na domu**. V nadaljevanju bomo rezultate predstavili skozi vsako preučevano področje posebej.

Anketo je skupno **izpolnilo 65 oseb**. V večini so anketo reševale ženske, ki predstavljajo 69 % vseh anketirancev. 31 % anketirancev pa je bilo moškega spola. Največ anketirancev sodi v starostno skupino od 46 do 65 let, malo manj jih sodi v skupino od 40 do 45 let, nekaj jih je starih od 30 do 34 let, nekaj jih je mlajših od 29 let in pa starih od 35 do 39 let. Manjšina sodi v starostno skupino 65 let in več. Anketiranci prihajajo iz zelo raznolikih panog. Delo predstavnika delodajalcev pa v večini opravljajo manj kot 3 leta, ali pa več kot 10 let.

V prvem sklopu ankete smo želeli analizirati, kakšno je poznavanje delovnopravne zakonodaje predstavnikov delodajalcev. Iz rezultatov sledi, da **40 % anketirancev novosti na področju delovnopravne zakonodaje ne spremlja redno**, kar ni ravno spodbuden rezultat, glede na delo, ki ga predstavniki delodajalcev opravljajo. **38 % anketirancev ima na področju delovnopravne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu, 40 % anketirancev pa ima poleg tega tudi potrebo po dodatnih usposabljanjih oziroma izobraževanjih na področju delovne zakonodaje**.

Večina anketirancev se v primeru, ko ugotovijo, da imajo o določeni vsebini pomanjkljiva znanja, o vsebini pouči na internetu. Nekaj manj se jih v tem primeru obrne na strokovnjaka iz določenega področja, 55 % pa se jih o vsebini pouči tudi v digitalnih pisnih virih. Le 38 % anketirancev se v takem primeru udeleži usposabljanja o določeni vsebini in le 22 % anketirancev se o vsebini pouči v fizičnih pisnih virih.

Anketiranci svoje poznavanje pravic in obveznosti iz Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakona o urejanju trga dela (ZUTR) ocenjujejo kot povprečno, torej niti slabo niti dobro. **Kot najboljše se je izkazalo poznavanje Zakona o delovnih razmerjih, kot najslabše pa poznavanje Zakona o kolektivnih pogodbah in pa Zakona o urejanju trga dela**.

Le 8 % vseh anketirancev je bilo v preteklosti že seznanjenih z Eurofoundovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na evropski ravni, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo socialne partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav. Eurofound v svojih poročilih poskuša pridobiti vpogled v kakovost dela in zaposlovanja s pomočjo anketiranja delavcev. Za predstavnike delodajalcev so lahko tovrstna poročila zelo koristna, saj z njihovo pomočjo lahko pridobijo informacije o razmišljanju delavcev ter tako lažje prilagodijo delovne razmere njihovim potrebam.

V drugem sklopu smo želeli ugotoviti, kakšne so trenutne digitalne veščine predstavnikov delodajalcev ter kakšne so njihove potrebe in kakšna znanja potrebujejo v prihodnje. Kar **97 % vseh anketirancev svoje delo v večini opravlja na računalniku**. Le 3 %

anketirancev pa pri svojem delu v večini uporabljajo ostala orodja. **Svoje znanje uporabe računalnika v večini anketiranci ocenjujejo kot dobro**, nekaj manj jih njegovo znanje ocenjuje kot zelo dobro, manjšina pa meni, da je njihovo znanje uporabe računalnika povprečno. Zelo podobne rezultate smo pridobili z vprašanjem, kjer so morali anketiranci oceniti svoje **znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo**. **Tudi to znanje anketiranci namreč ocenjujejo v večini kot dobro**, nekaj manj jih meni, da je njihovo znanje povprečno, manjšina pa meni, da je njihovo znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo zelo dobro. Prav tako podobne rezultate smo dobili z vprašanjem, pri katerem so anketiranci ocenjevali svoje znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje. **Večina jih meni, da je njihovo znanje uporabe spletnega gradiva dobro**, nekaj manj pa jih meni, da je njihovo tovrstno znanje povprečno ali pa zelo dobro.

Kljub dobremu znanju uporabe računalnika se anketiranci pri svojem delu na računalniku srečujejo z različnimi izzivi, kot so: **slaba internetna povezava; monotonost; počasno delovanje računalnika; pomanjkanje natančne komunikacije; težave pri delu z Microsoftovimi orodji, kot je na primer Excel; slabšanje zdravstvenega stanja, zaradi velikega obsega dela na računalniku (bolečine v zapestju, utrujene oči, težave z držo); slabo poznavanje IKT; nepopolna delovna oprema, na primer delavci doma nimajo službenega telefona in tiskalnika; počasno delovanje omrežja, sistema in določenih programov; komunikacija na daljavo; nadgradnje sistema; pomanjkanje časa.**

Anketiranci za oddaljeno komunikacijo trenutno uporabljajo **Zoom, Skype, MS Teams, Google Meet, GoToMeeting, Slack, Asana, Adobe connect, Basecamp, BigBlueButton, ClickMeeting, Whatsapp, Jitsi, Webex in Viber**. Za izmenjavo podatkov pa uporabljajo **Google Drive, WeTransfer, interni server, Dropbox, Onedrive, Synology in Arnes sender**. Kar **52 %** vseh anketirancev je začelo nova orodja in aplikacije uporabljati šele **v času dela na domu**. **48 %** anketirancev pa je ta orodja oziroma aplikacije poznalo in uporabljalo že pred začetkom dela na daljavo.

Anketiranci si želijo dodatna usposabljanja oziroma izobraževanja iz področij, kot so: **uporaba orodij/aplikacij – Excel, Powerpoint, MS Teams, Webex, Zoom, Pinterest, Wordpress, Solidworks; izdelava spletnih strani; marketing, družbena omrežja, oglaševanje; programiranje; zakonodaja; oddaljeno namizje; orodja za delo na daljavo, shranjevanje podatkov v oblaku; upravljanje z bazami podatkov; izdelava grafov, tabel; aplikacije za komunikacijo; priprava in vodenje on-line sestankov; orodja za e-izobraževanje; napredna uporaba spletnih orodij.**

V naslednjem sklopu smo želeli ugotoviti, kakšna je usposobljenost predstavnikov delodajalcev za organiziranje in izvajanje dela na domu.

58 % vseh anketirancev pozna zakonodajo, ki ureja delo na domu, **42 %** anketirancev pa te zakonodaje ne pozna. **40 %** anketirancev meni, da se z organizacijo dela na domu **spopada dobro**, **28 %** anketirancev ocenjuje svojo organizacijo dela na domu kot povprečno, **23 %** pa kot zelo dobro. Ostali menijo, da se z organizacijo dela na domu spopadajo zelo slabo ali slabo. Pri organiziranju dela na domu se anketiranci srečujejo tudi z različnimi izzivi, kot so: **neusklajen urnik; pomanjkanje osebnih stikov; težje sporazumevanje s sodelavci; dostopnost delavca na domu; zagotavljanje opreme za delo; slaba internetna povezava in računalniška oprema; nadzor nad delom zaposlenih, poročila; neprimeren prostor za delo na domu; težave pri ločevanju službenega in zasebnega življenja; zakonodaja; manj odmorov, bolj intenzivno delo; več motečih dejavnikov, kot pri delu v pisarni**

(npr. otroci); nepopolna delovna oprema – tiskalnik, skener; delavci za delo nimajo miru; motivacija, zaupanje, disciplina, nezainteresiranost za delo; nepoznavanje IKT; določanje konca delovnika; počasnejši potek dela; otežena komunikacija; razporejanje časa; ohranjanje kakovostnih človeških odnosov; uporaba lastnih sredstev ter stroški ogrevanja in hlajenja.

Anketiranci informacije v zvezi z delom na domu, prav tako kot že prej omenjene informacije, o katerih imajo pomanjkljivo znanje, poiščejo na internetu ter digitalnih pisnih gradivih ali pa se obrnejo na strokovnjaka iz določenega področja.

66 % vseh anketirancev loči med delom na domu in delom na daljavo, 34 % anketirancev pa teh razlik ne pozna. 35 % anketirancev meni, da potrebuje dodatna usposabljanja na področju dela na domu, 35 % anketirancev ocenjuje, da ima potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, 60 % anketirancev pa ima potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kot so na primer brošure in priročniki. Le 12 % vseh anketirancev je vedelo, da so na ravni EU socialni partnerji junija 2020 podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih. Ta sporazum je za delodajalce pomemben, saj med drugim govori tudi o načinih reševanja vprašanj, ki so povezana s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih, kar pa med drugim rešuje tudi problem zabrisane meje med delovnim časom in zasebnim življenjem.

V sklopu dela na domu smo preverjali tudi dejansko poznavanje pravic in obveznosti delodajalcev v povezavi z delom na domu. **86 % vseh anketirancev je vedelo, da je dolžnost delodajalca pred uvedbo dela na domu, da preveri, ali ima delavec na domu pogoje za varno delo. 79 % vseh anketirancev je vedelo tudi, da mora delodajalec pred uvedbo dela na domu, pripraviti tudi odredbo v pisni obliki. Slabše pa je bilo poznavanje, da ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno, ne pa tudi oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno. Na to vprašanje je namreč pravilno odgovorilo le 40 % anketirancev. 85 % vseh anketirancev je vedelo tudi, da se morata delodajalec in delavec dogovoriti o plačilu nadomestila za uporabo lastne delovne opreme, v primeru, da delavec pri delu na domu uporablja lastno opremo. 66 % vseh anketirancev je bilo seznanjenih, da v primeru, ko niso izpolnjeni vsi pogoji za varno delo na domu, delodajalec delavcu ne sme odrediti dela na domu. 59 % anketirancev je vedelo, da lahko v primeru dela na domu delavec in delodajalec uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek drugače, ne glede na določbe ZDR-1, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Tudi na zadnje vprašanje v tem sklopu je več kot polovica anketirancev poznala pravilni odgovor, in sicer, da inšpektorat za delo delodajalcu lahko prepove organiziranje dela na domu, v primeru, da bi tako delo lahko ogrozilo zdravje delavca ali v primeru, da delavec nima ustrezno urejenega prostora za opravljanje dela.**

V tretjem sklopu smo želeli ugotoviti, kako so predstavniki delodajalcev usposobljeni za zagotavljanje varnih pogojev dela na domu. **53 % vseh anketirancev svoje poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu, ocenjuje kot povprečno oziroma niti slabo niti dobro. 20 % anketirancev poznavanje tovrstnih obveznosti ocenjuje kot dobro, 14 % anketirancev pa meni, da je njihovo poznavanje tovrstnih obveznosti slabo. Le malo več kot polovica anketirancev ve, da imajo ključno**

vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev delodajalci, delavci ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. 55 % vseh anketirancev je vedelo, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo. Po mnenju anketirancev mora biti delodajalec, v primeru dela na domu, najbolj pozoren na delovno opremo, delovno okolje, varnostne naprave in osebno varovalno opremo, stres in duševno zdravje ter druge nevarnosti, kot so na primer dvigovanje bremen, nevarnost električnega toka, možnost padca ter varstvo podatkov. Anketiranci so dobro seznanjeni z usmeritvami za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, saj poznajo smernice za ureditev delovnega prostora, skladno s smernicami zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Po mnenju anketirancev bi delodajalci najbolj učinkovito preverjali delovne pogoje, z vidika varnosti in zdravja pri delu na domu, s pomočjo vprašalnikov, ki bi jih delavec izpolnil po navodilih delodajalca. 32 % anketirancev bi si delovno mesto delavcev redno ogledalo, 32 % anketirancev pa bi zahtevalo fotografije delovnega mesta delavca.

V sklopu problematike dela na domu smo želeli ugotoviti, s kakšnimi izzivi se delodajalci srečujejo pri delu na domu, kakšne pozitivne učinke pri tem opažajo, kako motivirajo zaposlene za uspešno opravljanje dela na domu, kaj je po njihovem mnenju najbolj pomembno za uspešno delo na domu ter ali bodo delo na domu opravljali tudi po koncu epidemije.

Kot ključne težave, s katerimi se anketiranci soočajo in so posledica dela na domu, anketiranci od najbolj do najmanj ključne, po vrsti navajajo:

- **zabrisano mejo med delovnim in prostim časom,**
- **slabo motivacija delavcev za delo,**
- **premalo timskega sodelovanja,**
- **težave pri spremljanju poteka in trajanja dela,**
- **težje podajanje navodil delavcem,**
- **oteženo reševanje tehničnih težav,**
- **težje organiziranje dela,**
- **stres, izgorelost in tesnobo delavcev/delodajalcev,**
- **oteženo komunikacijo,**
- **zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT delavec za delo porabi več časa kot običajno,**
- **pomanjkanje upoštevanja reda,**
- **ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti,**
- **težave s fizičnim zdravjem delavcev in**
- **povečano neupoštevanje dogovorov.**

Težave, s katerimi se anketiranci soočajo, bi reševali z ukrepi, kot so:

- **omejitev dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi vmesnimi odmori,**
- **pogosti video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci,**
- **nudenje pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja,**
- **nudenje izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc,**
- **nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu,**
- **vzpostavitev večjega nadzora nad delavci,**
- **pošiljanje dnevni ali tedenskih poročil nadrejenim o opravljenem delu,**
- **delo v prostorih delodajalca, saj ima tako delo prednost pred delom na domu,**

- **nudenje izobraževanj o mentalni higieni in obvladovanju stresa.**

Anketiranci, kot delodajalci pri delu na domu opažajo tudi pozitivne vplive, ki si sledijo po vrsti od najbolj pogostega, do najmanj pogostega:

- **nižji stroški poslovanja,**
- **zaposleni lažje usklajujejo delovne obveznosti z zasebnim življenjem,**
- **zaposleni si lahko delovni prostor uredijo tako, da jim ta najbolj odgovarja,**
- **pozitiven vpliv na okolje,**
- **izboljšano zdravje zaposlenih,**
- **zaposleni se bolje prehranjujejo,**
- **zaposleni imajo več časa za rekreacijo,**
- **zaposleni imajo pri delu na domu več miru in tišine,**
- **manjša utrujenost zaposlenih,**
- **lažje spremljanje delovnih obveznosti skozi dnevna poročila o delu na domu.**

Ker delo na domu večkrat lahko predstavlja tudi izzive, smo anketirance povprašali, s katerimi orodji bi po njihovem mnenju delodajalec lahko motiviral zaposlene, da bi svoje delo na domu opravljali enako uspešno, kot bi ga opravljali v pisarni. Glede na predhodno navedene izzive, s katerimi se anketiranci pri delu na domu najpogosteje srečujejo, odgovori na to vprašanje ne presenečajo. Anketiranci so namreč po vrsti našli naslednja orodja:

- **možnost uporabe službene IT opreme doma,**
- **dopuščanje večje fleksibilnosti pri organizaciji dela na domu,**
- **večja usmerjenost v rezultate dela in manj v število opravljenih ur,**
- **nagrajevanje dobro opravljenega dela,**
- **večje zaupanje v zaposlene,**
- **več individualnih sestankov/pogovorov z zaposlenimi,**
- **mesečni bonus za zaposlene, ki delajo na domu,**
- **uporaba različnih platform za več interakcij med zaposlenimi in delodajalci.**

Anketiranci menijo, da so ključnega pomena za uspešno delo na domu: **samodisciplina, redoljubnost, doslednost, odgovornost, iskrenost, ažurnost, zaupanje in spoštovanje med delodajalcev ter delavcem; kakovost opravljenega dela, ki naj ima prednost pred količino opravljenih ur; marljivost, natančnost, komunikativnost; komunikacija med zaposlenimi; dobra organizacija dela in delovnega časa; primeren delovni prostor; mir; pripadnost; nemoteče okolje; moderna IKT oprema; red in disciplina; organizacija dela; jasna organizacija, cilji, pričakovanja, poročila, nadzor; osebne lastnosti zaposlenega; zadostna motivacija za delo in ločevanje med zasebnim in delovnim časom.**

Več kot polovica anketirancev bo delo na domu opravljala tudi po koncu epidemije, malo manj kot polovica anketirancev pa takrat dela na domu ne bo več opravljala. Anketiranci, ki bodo delo še naprej opravljali na domu, bodo tako delo v večini opravljali le nekajkrat na teden, ostale dni pa bodo delo opravljali v prostorih delodajalca.

V zadnjem sklopu ankete so anketiranci lahko podali svoje mnenje ali predloge, za izboljšanje njihove informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu. Anketiranci so po vrsti našli, da bi k boljši informiranosti in kompetencam pripomoglo:

- **boljše računalniško znanje za delo na domu,**
- **boljše veščine za motivacijo delavcev,**
- **boljše poznavanje področja delovnega prava ter ostalih virov, ki opredeljujejo delo na domu,**
- **boljše organizacijske veščine,**
- **izobraževanje na temo dela na domu in**
- **boljše komunikacijske veščine.**

Na podlagi rezultatov sklopa delovnopravne zakonodaje lahko zaključimo, da je trenutno poznavanje delovne zakonodaje med anketiranimi predstavniki delodajalcev povprečno, zato so na tem področju potrebne izboljšave. Le 60 % anketirancev namreč spremlja novosti, ki se pojavljajo na področju delovnopravne zakonodaje, zaradi česar bi jim bilo potrebno to znanje približati na drugačne načine, da bi bili s pomembnimi spremembami ustrezno seznanjeni. Svoje znanje iz delovnopravne zakonodaje bi si predstavniki delodajalcev želeli izboljšati s pomočjo **gradiv ter z udeležbo na usposabljanjih oziroma izobraževanjih**. O novih vsebinah se predstavniki delodajalcev trenutno poučijo na internetu, kjer lahko včasih le s težavo izluščimo prave, verodostojne in relevantne informacije. Zato bi bilo za predstavnike delodajalcev smiselno pripraviti **gradiva**, kjer bi imeli vse relevantne in ažurne informacije na enem mestu. Predstavniki delodajalcev kot povprečno ocenjujejo tudi svoje poznavanje pravic in obveznosti iz zakonov, ki so zadnje pomembni. **Trenutno najbolj poznajo pravice in obveznosti iz Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki sta za delo na domu tudi najbolj pomembna. Slabše pa je njihovo poznavanje Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakona o urejanju trga dela (ZUTR).**

Kar 97 % vseh anketiranih predstavnikov delodajalcev svoje delo pretežno opravlja na računalniku, zato je tudi pomembno, da imajo dobro razvite digitalne veščine. Svoje zna vseh anketiranih predstavnikov delodajalcev svoje delo pretežno opravlja na računalniku, zato je tudi pomembno, da imajo dobro razvite digitalne veščine. Svoje znanje uporabe računalnika, orodij za oddaljeno komunikacijo in spletnega gradiva so anketiranci v večini sicer ocenili kot dobro, vendar se tudi na tem področju predstavniki delodajalcev srečujejo z različnimi izzivi. **Med najbolj problematične sodijo delo z Microsoft Office orodji, tehnične težave, ki jih ne znajo odpraviti sami, spletna orodja za oddaljeno komunikacijo, nepoznavanje določenih programov ter uporaba novih orodij in programov ter slabšanje zdravstvenega stanja in stres, ki ga doživljajo kot posledica prevelikega obsega dela na računalniku.** Tovrstne izzive bi predstavniki delodajalcev lahko reševali s pomočjo **udeležbe na usposabljanjih**, kjer bi se seznanili z neznanimi vsebinami ter se poučili o tem, kako se soočiti z različnimi izzivi. **Kar 52 % anketirancev se je pri delu na domu že seznanilo z novimi računalniškimi orodji in aplikacijami. Imajo pa predstavniki delodajalcev tudi potrebo po izobraževanjih oziroma usposabljanjih iz različnih anketirancev se je pri delu na domu že seznanilo z novimi računalniškimi orodji in aplikacijami.** Imajo pa predstavniki delodajalcev tudi **potrebo po izobraževanjih oziroma usposabljanjih** iz različnih računalniških orodij, kot so **Microsoft Office, orodja za oddaljeno komunikacijo, orodja za oglaševanje in marketing, programiranje, orodja za delo na daljavo in shranjevanje podatkov, orodja za organiziranje spletnih sestankov in delavnic, naprednejša uporaba orodij, ki jih sicer že poznajo in uporabljajo ter uporaba specifičnih programov, ki so vezani na njihovo delo.**

Predstavniki delodajalcev potrebujejo dodatna usposabljanja tudi na področju organiziranja dela na domu. 42 % anketirancev namreč ne pozna zakonodaje, ki ureja delo na domu in le

40 % anketirancev svoje spopadanje z organizacijo dela na domu ocenjuje kot dobro. Z organizacijo dela na domu imajo anketirani predstavniki delodajalcev kar nekaj težav, kot so **težje sporazumevanje med sodelavci in kolektivom na splošno, organizacija delovnega mesta, motivacija, zaupanje, disciplina, koncentracija, nepoznavanje IKT, pomanjkanje miru, ni usklajenega urnika dela, zagotavljanje ustrezne opreme za delo, nadzor nad zaposlenimi, nadzor in poročila, hramba občutljivih informacij ter razmejitev zasebnega in službenega časa**. S tovrstnimi težavami bi se lahko predstavniki delodajalcev lažje soočali s pomočjo **priročnikov**, ki bi vsebovali nasvete ter primere dobrih praks za reševanje težav, ki nastanejo pri organiziranju dela na domu. 35 % anketirancev ima potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu, 35 % jih ima potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kar 60 % anketirancev pa ima potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo delo na domu.

Poznavanje pravic in obveznosti delodajalca po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu je med anketiranci trenutno povprečno. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pa je pri delu na domu še toliko bolj pomembno, saj delodajalec zaposlenega pri delu težje spremlja, kljub temu pa mu more ves čas zagotavljati pogoje za varno delo, s katerim ne bi ogrožal svojega zdravja. Le 54 % anketirancev je vedelo, da so za zagotavljanje varnih pogojev pomembni delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. 45 % anketirancev ima potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu, 35 % jih ima potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kar 60 % anketirancev ima potrebo po dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu, 35 % jih ima potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu, kar 60 % anketirancev pa ima potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo delo na domu.

Poznavanje pravic in obveznosti delodajalca po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu je med anketiranci trenutno povprečno. Za zagotavljanje varnosti in zdravja je večina anketirancev vedelo, da so za zagotavljanje varnih pogojev pomembni delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. 45 % anketirancev ima potrebo po **dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu**, 35 % jih ima **potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu**, kar 60 % anketirancev pa ima **potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo delo na domu**.

Poznavanje pravic in obveznosti delodajalca po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu je med anketiranci trenutno povprečno. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pa je pri delu na domu še toliko bolj pomembno, saj delodajalec zaposlenega pri delu težje spremlja, kljub temu pa mu more ves čas zagotavljati pogoje za varno delo, s katerim ne bi ogrožal svojega zdravja. Le 54 % anketirancev je vedelo, da so za zagotavljanje varnih pogojev pomembni delodajalec, delavec ter strokovni delavci za varnosti pri delu in izbrani izvajalci medicine dela skupaj. 45 % anketirancev tudi ni vedelo, da mora delodajalec pred začetkom dela na domu prilagoditi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo. Svoje znanje pravic in obveznosti bi predstavniki delodajalcev lahko izpopolnili s pomočjo **priročnikov ali gradiv**.

Ključna težava, ki jo anketirani predstavniki delodajalcev vidijo pri delu na domu, je zabrisana meja med delovnim in prostim časom. Poleg tega pri delu na domu opažajo še druge težave, kot so premalo timskega sodelovanja, slaba motivacija delavcev za delo, težave pri spremljanju poteka dela, težje podajanje navodil delavcem, oteženo reševanje tehničnih težav, stres, izgorelost in tesnoba delavcev ter delodajalcev in težja organizacija dela. Ker so

naštete težave v določenem obsegu odvisne tudi od usposobljenosti delodajalca za dobro organizacijo dela na domu, bi predstavniki delodajalcev tovrstne težave lahko reševali že zgolj z **boljšo usposobljenostjo za organizacijo dela na domu, za katero pa bi se usposobili s pomočjo usposabljanj.**

Večina anketirancev meni, da bi svojo informiranost in kompetence za reševanje problematike dela na domu izboljšala z **boljšim računalniškim znanjem za delo na domu.** Drugi pa menijo, da bi informiranost in kompetence izboljšali z **boljšimi veščinami za motivacijo delavcev, boljšim poznavanjem področja delovnega prava in drugih relevantnih virov, ki obravnavajo delo na domu, boljšimi organizacijskimi veščinami, izobraževanji na temo dela na domu ter boljšimi komunikacijskimi veščinami.**

4.3 Zaključek

S pomočjo izvedene ankete o usposobljenosti in kompetencah predstavnikov delodajalcev za delo na domu smo pridobili boljši vpogled v dejansko stanje o usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za organizacijo in opravljanje dela na domu. Usposobljenost smo preučevali z več vidikov, kot so poznavanje delovnopravne zakonodaje, obvladovanje digitalnih veščin, poznavanje zakonodaje in smernic za delo na domu, poznavanje varstva pri delu za delo na domu ter problematika dela na domu.

Med **najpomembnejše ugotovitve, ki sledijo iz rezultatov izvedene ankete,** sodijo:

- 60 % anketirancev redno spremlja novosti na področju delovnopravne zakonodaje.
- 38 % anketirancev ima na področju delovnopravne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu.
- **40 % anketirancev ima potrebo po dodatnih usposabljanjih oziroma izobraževanjih na področju delovnopravne zakonodaje.**
- **Anketiranci svoje poznavanje pravic in obveznosti iz Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) in Zakona o urejanju trga dela (ZUTR) ocenjujejo kot povprečno.**
- 97 % vseh anketirancev svoje delo v večini opravlja na računalniku.
- Svoje znanje uporabe računalnika v večini anketiranci ocenjujejo kot dobro.
- 52 % anketirancev se je v času dela na domu seznanilo z novimi računalniškimi orodji in aplikacijami.
- **58 % vseh anketirancev pozna zakonodajo, ki ureja delo na domu.**
- **40 % anketirancev meni, da se z organizacijo dela na domu spopada dobro.**
- 35 % anketirancev ocenjuje, da ima potrebo po udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu.
- **60 % anketirancev meni, da ima potrebo po dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu.**
- 53 % vseh anketirancev svoje poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu, ocenjuje kot povprečno.
- Anketiranci so dobro seznanjeni z usmeritvami za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, skladno s smernicami varstva pri delu.
- Anketiranci informacije v zvezi z delom na domu, prav tako kot že prej omenjene informacije, o katerih imajo pomanjkljivo znanje, poiščejo na internetu ter digitalnih pisnih gradivih ali pa se obrnejo na strokovnjaka iz določenega področja.

- Anketiranci menijo, da so ključnega pomena za uspešno delo na domu: samodisciplina, redoljubnost, doslednost, odgovornost, iskrenost, ažurnost, zaupanje in spoštovanje med delodajalcev ter delavcem; kakovost opravljenega dela, ki naj ima prednost pred količino opravljenih ur; marljivost, natančnost, komunikativnost; komunikacija med zaposlenimi; dobra organizacija dela in delovnega časa; primeren delovni prostor; mir; pripadnost; nemoteče okolje; moderna IKT oprema; red in disciplina; organizacija dela; jasna organizacija, cilji, pričakovanja, poročila, nadzor; osebne lastnosti zaposlenega; zadostna motivacija za delo in ločevanje med zasebnim in delovnim časom.
- Več kot polovica anketirancev bo delo na domu opravljala tudi po koncu epidemije.

Kot ključne **težave, s katerimi se anketiranci soočajo in so posledica dela na domu**, anketiranci od najbolj do najmanj ključne, po vrsti navajajo:

- zabrisano mejo med delovnim in prostim časom,
- premalo timskega sodelovanja,
- slabo motivacijo delavcev za delo,
- težave pri spremljanju poteka in trajanja dela,
- oteženo reševanje tehničnih težav,
- stres, izgorelost in tesnobo delavcev/delodajalcev,
- težje organiziranje dela,
- oteženo komunikacijo,
- zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT delavec za delo porabi več časa kot običajno,
- pomanjkanje upoštevanja reda,
- ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti,
- težave s fizičnim zdravjem delavcev in
- povečano neupoštevanje dogovorov.

Anketiranci menijo, da bi **k izboljšanju njihovih kompetenc in usposobljenosti za delo na domu pripomoglo**:

- boljše računalniško znanje za delo na domu,
- boljše veščine za motivacijo delavcev,
- boljše poznavanje področja delovnega prava ter ostalih virov, ki opredeljujejo delo na domu,
- boljše organizacijske veščine,
- izobraževanje na temo dela na domu in
- boljše komunikacijske veščine.

Opravljeni analizo bomo uporabili kot izhodišče za pripravo priporočil za usposabljanja, e-gradiva in priročnike v naslednjem poglavju.

5 PRIPOROČILA

5.1 Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev

a) delovnoppravna zakonodaja

V 4. poglavju analize smo predstavili ugotovitve, da 38 % anketirancev novosti na področju delovne zakonodaje ne spremlja redni, poleg tega pa ima kar 40 % dodajalcev potrebo po dodatnem gradivu, nekaj manj pa potrebo po dodatnih usposabljanjih. Nadalje ugotavljamo, da delodajalci svoje znanje na področju zakonov o delu in delovnih razmerij ocenjujejo kot povprečno oziroma niti slabo niti dobro.

Več kot polovica anketiranih predstavnikov delodajalcev ima več kot 3 leta delovnih izkušenj, vseeno pa ima kar 42 % manj kot 3 leta izkušenj opravljanja dela predstavnika delodajalca.

Na področju delovnoppravne zakonodaje menimo, da je predvsem pomembno, da se predstavniki delodajalcev in delodajalci v prvi vrsti podrobno seznanijo s ključnim zakonom, ki ureja delovna razmerja in pa vlogo predstavnikov delodajalcev in delodajalcev ta tem področju, to je ZDR-1.

Usposabljanja, ki jih za boljše poznavanje tega zakonodajnega dokumenta priporočamo, so:

- usposabljanje na temo oblik novih delovnih razmerij,
- usposabljanje na temo vpliva protikoronske zakonodaje na delovna razmerja,
- usposabljanje na temo pravic delavcev iz dela in pri sklepanju delovnega razmerja,
- usposabljanje na temo obveznosti delodajalcev in pravice delavcev v primeru napotitve dela delavcev na delo k drugemu delodajalcu,
- usposabljanje na temo obveznosti delodajalca pri sklepanju delovnega razmerja,
- usposabljanje o obveznostih delodajalca do sindikata in sindikalnega zaupnika,
- usposabljanje o obveznostih delodajalca glede obveščanja sindikalnega zaupnika,
- usposabljanje na temo obveznosti obveščanja delodajalcev v povezavi s sprejemanjem in spreminjanjem splošnih aktov organizacije (pridobivanje mnenje sindikata na predloge splošnih aktov, opredelitev delodajalca do mnenja sindikata, določanje pravic delavcev s splošnimi akti organizacije, seznanitev delavcev s splošnimi akti).
- o obveznostih delodajalca glede obveščanja sindikalnega zaupnika o razporejanju delovnega časa,
- usposabljanje na temo seznanitev s predlogi za spremembo ZDR-1 2020-2021.

b) zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja

Analiza je pokazala, da je poznavanje Zakona o kolektivnih pogodbah na tretjem mestu in da imajo anketiranci pomanjkljivo znanje s področja kolektivnega dogovarjanja in poznavanja kolektivnih pogodb.

Za boljše poznavanje tega zakona priporočamo naslednja usposabljanja:

- o sestavi kolektivne pogodbe,
- o strankah kolektivne pogodbe,
- o postopkih sklepanja kolektivnih pogodb,
- o objavi kolektivnih pogodb,
- o hrambi kolektivnih pogodb,
- o veljavnosti kolektivnih pogodb
- o načinih reševanja sporov,
- o arbitražnem postopku v primeru sporov.

Ob tem bi želeli priporočiti tudi usposabljanja, ki seznanjajo predstavnike delodajalcev z dogovori in direktivami na evropski ravni, namreč kar 91 % anketirancev je odgovorilo, da niso seznanjeni z Eurofoundovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente in spodbujajo socialne partnerje k dialogu:

- analiza in pregled Eurofoundovih raziskav, ki zagotavljajo informacije o kakovosti življenjskih in delovnih razmer v Evropi,
- pregled sprememb na delovnopravnem področju, ki prispevajo k ureditvi zakonodaje in kolektivnih pogodb v državah,
- pregled sprememb na delovnopravnem, ki socialnim partnerjem predstavljajo spodbudo k socialnemu dialogu in informirajo o spremembah v sferi dela.

c) zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Tudi pri zakonodaji o sodelovanju delavcev pri upravljanju je poznavanje področja pomanjkljivo. Manj kot polovica anketiranih pravi, da zakonodaje s tega področja ne pozna niti slabo niti dobro.

Zakon, ki to področje ureja, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Usposabljanja, ki bi jih za boljše seznavanje s področjem priporočili, so:

- ravni in oblike delavske participacije,
- povezava oblike kapitala z oblikami sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- organi, preko katerih delavci sodelujejo pri upravljanju,
- postopki ustanovitve organov, preko katerih delavci sodelujejo pri upravljanju,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju skladno z dogovorom z delodajalcem,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju z možnostjo posvetovanj z delodajalci,
- pravice in obveznosti delodajalca in delavcev ob sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- potek dogovora med delodajalcem in svetom delavcev,
- potek sporazuma med delodajalcem in svetom delavcev v primeru spora,
- razvoj modela sodelovanja delavcev pri upravljanju v posamezni organizaciji,
- primeri dobrih praks evropske delavske participacije,
- primeri dobrih praks iz Slovenije.

d) zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je drugi na lestvici izmed vseh navedenih zakonov analize, ki ga anketiranci najbolj poznajo. V luči ukrepov, ki jih morajo združenja delodajalcev in delodajalci upoštevati pri svojem delu, pa priporočamo naslednja usposabljanja s tega področja:

- pravice in dolžnosti delodajalcev na področju zagotavljanja zdravja in varstva pri delu,
- obveznosti delodajalcev na področju zagotavljanja zdravja in varstva pri delu,
- pravice in dolžnosti delavcev za spoštovanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- temeljna načela za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu,
- načrtovanje in izvedba promocije zdravja na delovnem mestu,
- obveščanje in seznanjanje delavcev o varnem in zdravem delu
- zdravstveni pregledi za delavce,
- zbiranje in hramba osebnih podatkov na področju varstva in zdravja pri delu,
- pravice in dolžnosti samozaposlenih oseb,
- dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog,
- seznanitev s prekrški delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu.

S področja varnosti in zdravja pri delu pa priporočamo, da se predstavniki delodajalcev in delodajalci seznanijo podrobneje tudi s pravilniki, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih:

- usposabljanje za poznavanje Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, ki izhaja na podlagi iz 184. člena Zakona o delovnih razmerjih,
- usposabljanje za poznavanje Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb, ki izhaja na podlagi členov 191. in 211. Zakona o delovnih razmerjih.

e) zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo

Eden izmed strateških ciljev, ki si jih zastavlja Evropska unija, je spopad z družbeno izključenostjo, to pa zadeva tudi trg dela. »Boj proti socialni izključenosti je predvsem naloga države in njenih organov, ki pa morajo sodelovati z različnimi drugimi telesi in združenji, zlasti s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami.«¹⁰⁹ Menimo, da morajo biti predstavniki delodajalcev pozorni na zakonodajo, na pravice in dolžnosti, tako svoje kot tudi pravice in dolžnosti ranljivih skupin, ki jih zaposlujejo.

S področja zakonodaje zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo bi tako priporočili, da se izvedejo usposabljanja na temo naslednjih zakonov in pravilnikov, ki iz njih izhajajo:

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)
- Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (ZIUPTD)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)
- Pravilnik o invalidskih podjetjih

¹⁰⁹ Ustvarjamo raznoliko in vključujoče delovno okolje, b.l.

- Pravilnik o zaposlitvenih centrih
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide
- Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP)

Projektnim partnerjem se zdi pomembno, da so poleg poznavanja zakonodaje na področju ranljivih skupin in upravljanja raznolikost, predstavniki delodajalcev seznanjeni tudi z drugimi informacijami na tem področju. Tako priporočamo tudi naslednja usposabljanja:

- na temo splošnih informacij o osebnostnih in drugih lastnosti posameznikov določenih ranljivih skupin in kako se te lastnosti odražajo pri delu,
- na temo obstoječih praks, ki zavirajo in onemogočajo enakopravno ravnanje in upoštevanje pravic ranljivih skupin,
- na temo zagotavljanja enakih možnosti,
- na temo prilagoditve delovnega okolja,
- na temo dostojanstva in spoštovanja drugačnih,
- na temo oblikovanja protidiskriminatorne politike,
- na temo krepitev politik vključevanja in protidiskriminacije,
- na temo ukrepov na področju zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo,
- na temo merjenja uspešnosti preprečevanja diskriminacije na delovnem mestu,
- na temo sistematičnega spremljanja zaposlenih iz ranljivih skupin.

f) digitalne veščine

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

Anketiranci analize svoje znanje z računalnikom večinoma samoocenjujejo kot dobro. Zelo malo jih svoje znanje ocenjuje kot zelo dobro in nekaj kot povprečno. Podobno se predstavniki delodajalcev in delodajalci ocenjujejo tudi pri orodjih za oddaljeno komunikacijo in pri znanju uporabe spletnih gradiv teh osnovnih digitalnih orodij.

Veliko anketirancev je pri vprašanjih, ki so bila namenjena za samoocenjevanju uporabe digitalnih orodij kot izzive izpostavila težave v zdravju ali slabi opremljenosti delovnega mesta. Glede na to bi za predstavnike delodajalcev in delodajalce priporočili najprej usposabljanja, ki so bolj namenjena za varno in učinkovito delo za računalnikom:

- varno delo z računalnikom (ureditev delovnega okolja, varno delo z zaslonom, pravilna raba tipkovnice, pravilna raba miške, pravilna namestitev mize, pravilna raba stola, vaje za oči, vrat, ramena, hrbtenico, noge, stopala, zapestje ...),
- nevarnosti dela za računalnikom in preprečevanje bolezenskih stanj,
- opremljenost delovnega okolja s primerno delovno opremo (močna internetna povezava, zmogljiv računalnik ...)
- zagotavljanje primernih digitalnih orodij za učinkovito delo.

Anketiranci v odgovorih evidentirajo pomanjkanje znanja tudi na drugih področjih oziroma predvsem glede specifičnih orodij. Tako za predstavnike delodajalcev in delodajalce predlagamo tudi naslednja usposabljanja:

- Office orodja (Excel, Powerpoint, Word, Outlook ...)
- Webex,
- Zoom,
- Python,
- Labview,
- Wordpress,
- Pinterest,
- Solidworks;
- izdelava spletnih strani;
- marketing, družbena omrežja, oglaševanje,
- programiranje;
- oddaljeno namizje;
- orodja za delo na daljavo oziroma aplikacije za komunikacijo;
- shranjevanje podatkov v oblaku;
- upravljanje z bazami podatkov;
- priprava in vodenje on-line sestankov;
- orodja za e-izobraževanje;
- napredna uporaba spletnih orodij.

g) mehke veščine

Na področju krepitve mehkih veščin za predstavnike delodajalcev in delodajalce priporočamo izvedbo naslednjih usposabljanj:

- krepitev komunikacijskih veščin,
- krepitev pogajalskih veščin,
- organizacija delovnega časa,
- motivacija na delu,
- samomotivacija na delu,
- veščine vodenja,
- timsko delo
- obvladovanje stresa na delovnem mestu in medsebojni komunikaciji,
- obvladovanje notranjih in zunanjih sprememb,

h) delo na domu

Epidemija Covid-19 je za delo na domu prinesla kar nekaj novosti tako na področju zakonodaje kot s samega vidika varstva in zdravja pri delu. Zakonodaje, ki ureja delo od doma, ne pozna kar 32 % predstavnikov delodajalcev in delodajalcev. Iz tega razloga priporočamo naslednja usposabljanja, ki informirajo o delu na domu:

- pregled EU direktiv/smernic glede dela na domu,
- pregled delovnopravne zakonodaje, ki ureja delo od doma (Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o varstvu in zdravju pri delu).
- pregled pravic in dolžnosti delodajalcev v zvezi z delom na domu,
- pregled pravic in obveznosti delavcev v zvezi z delom na domu,
- postopek organiziranja dela na domu,

- zagotavljanje zdravja in varstva na domu, ko se delo opravlja doma,
- pregled določb v kolektivnih pogodbah glede dela na domu,
- pregled pravilnikov o delu na domu,
- izvajanje kontrol nad delom delavca, ko izvaja delo na domu,
- izvajanje kontrol inšpektorja za delo na domu delavca,
- povračila stroškov v zvezi z delom na domu,
- prednosti, slabosti, priložnosti, nevarnosti dela na domu za delodajalce in delavce,
- usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja delavca, ki dela doma.

5.1 Priporočila za pripravo e-gradiv – za predstavnike delodajalcev in združenja delodajalcev

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

Trenutne razmere, povezane z epidemijo Covid-19 in pa tudi drugi številni poslovni razlogi pri delodajalcih, predstavljajo vedno močnejši interes za uvajanje dela na domu kot posebno obliko opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi.¹¹⁰

Bistvena razlika pri opravljanju dela na domu, v primerjavi z najpogostejšim načinom izvajanja dela, ki se opravlja v poslovnih prostorih delodajalca, je seveda kraj opravljanja dela. Zdi se sicer, da med običajnih opravljanjem dela v poslovnih prostorih delodajalca in opravljanjem dela ni večjih pravnih posledic, vendar pa temu ni tako.¹¹¹

Glede na ZDR-1, po 31. členu, je kraj opravljanja dela bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi. Kraj dela mora biti opredeljen in širše določen. Če le-to ni, se šteje, da je kraj opravljanja dela samo sedež delodajalca.¹¹²

Na temo dela na domu priporočamo pripravo dveh e-gradiv. Prvo e-gradivo naj bo osredotočeno na izzive dela na domu in na praktične primere takšnega načina opravljanja dela, drugo gradivo pa naj bo osredotočeno na delovnoppravno zakonodajo, ki ureja delo na domu in pa na varnost in zdravje pri delu na domu.

1. e-gradivo: *Delo na domu I (priporočila za učinkovito delo na domu)*

Vsebinsko naj se na temo dela na domu I gradivo osredotoči na:

- ureditev dela na domu,
- katera dela je mogoče opravljati na domu,
- načini opravljanja dela na domu, opis možnih načinov opravljanja dela na domu,
- postopki organiziranja dela na domu in pogodbe, ki to omogočajo,
- postopki izvajanja in preverjanja dela na domu,
- primeri dobrih praks izvajanja dela na domu,
- pridobivanje povratnih informacij o delu na domu s strani delavcev,
- prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delodajalca,
- prednosti in pomanjkljivosti dela na domu za delavca,
- material in delovna sredstva za delo na domu,
- nadgradnja mehkih veščin in sodelovanje v timu,
- varovanje podatkov delodajalca in delavca.

¹¹⁰ Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu, b.l., str. 1

¹¹¹ Delo na domu - odgovori na vprašanja, b.l.

¹¹² Prav tam.

2. e-gradivo: Delo na domu II (delovnopravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu)

Drugo e-gradivo naj se osredotoči na delovnopravno zakonodajo, ki ureja delo na domu in pa na varnost in zdravje pri delu na domu:

- temeljni zakon: Zakon o delovnem razmerju (ZDR-1),
- zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- pravice in obveznosti delodajalca za delo na domu po ZDR-1,
- pravice in obveznosti pod ZVZD-1:
 - preverjanje delovnega prostora delavca, ko dela od doma,
 - preverjanje uveljavljanja pravil varnosti in zdravja pri delu,
 - preverjanje delovne opreme in skladnost opreme s pravili glede varnosti,
 - izvajanje zdravstvenih pregledov,
 - seznanjanje delavcev z novimi ukrepi,
 - promocija varnosti in zdravja pri delu,
 - usposabljanje zaposlenih na področju zdravja in varstva pri delu
 - kršitev obveznosti delodajalca,
 - kršitve delavcev, ki opravljajo delo od doma.

b) sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II

Delavci lahko svojo pravico do soodločanja v podjetju uresničujejo preko delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora, kar pa jim omogoča in je tudi zakonsko določeno v Zakonu o sodelovanju in upravljanju. Zakon ne ločuje med pravnoorganizacijskimi oblikami, pomeni, da delavcem to pravico zagotavlja ne glede na to, ali so zaposleni v družbah z omejeno odgovornostjo ali pa v delniških družbah.

Delavski predstavniki predstavljajo pomembno strukturo pri uresničevanju soupravljanja in širše delavske participacije. Na delovnem mestu se preko delavske participacije zagotavlja večja demokracija na delovnem mestu in pa spoštovanje delovne zakonodaje ter transparentno poslovanje in nadzor gospodarskih družb. Ker poznajo dejavnost in poslovne procese posamezne družbe, pomeni, da lahko prispevajo k boljšemu izvajanju upravljanja družbe.¹¹³

Tudi na tem področju priporočamo pripravo e-gradiv. Prvo naj temelji na zakonodaji, ki ureja področje sodelovanja in upravljanja delavcev v organizacijah, pri drugem pa naj bodo izpostavljeni različni načini sodelovanja med delodajalci in delavci.

1. e-gradivo: Sodelovanje delavcev pri upravljanju I

Vsebina prvega e-gradiva na temo sodelovanja delavcev pri upravljanju naj zajema:

- Mednarodne pravne podlage, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- Slovenske pravne podlage, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- Opredelitev pojma sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- Uresničevanje soupravljanja delavcev po ZSDU v družbah z omejeno odgovornostjo,
- Delavski predstavnik v organu nadzora d.o.o.,
- Uresničevanje soupravljanja delavcev po ZSDU v delniških družbah,

¹¹³ Štampar in Franca, 2020

- Pravice in dolžnosti delodajalcev pri sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- Pravice in dolžnosti delavskih predstavnikov,
- Omejene možnosti participacijskega dogovora,
- Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- Izzivi na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju.

2. e-gradivo: *Sodelovanje delavcev pri upravljanju II:*

Vsebine vključene v pripravo drugega e-gradiva naj bodo:

- možnosti in oblike sodelovanja oblike sodelovanja delavcev v procesih upravljanja
- uvajanje sodelovanja delavcev pri upravljanju organizacije,
- komunikacija predstavnikov delavcev z vodstvom podjetja,
- komunikacija predstavnikov delavcev s svetom delavcev,
- vpliv kadrovske službe na sodelovanje delavcev v procese upravljanja,
- primeri dobrih praks.

c) kolektivno dogovarjanje I in II

»Kolektivno dogovarjanje je postopek dogovarjanja glede pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev in nadgrajuje zakonsko ureditev.«¹¹⁴ Takšno dogovarjanje je avtonomno in se dogaja glede na željo strank, ki so vpletene. Rezultat kolektivnega dogovarjanja je večinoma kolektivna pogodba, le-te pa so poleg zakonodaje, ki ureja delovna razmerja, najpomembnejši delovnopравни vir. V okviru kolektivnih pogodb se uresničuje načelo delovnega prava, in sicer pogodbeno avtonomija socialnih partnerjev.¹¹⁵

Kolektivno dogovarjanje zaznamujejo pogajanja med predstavniki delodajalcev in delavcev, preko njih pa obe strani sodelovalno stopita v proces, ki omogoča način za doseganje trajnejših skupnih ciljev.¹¹⁶

Na temo kolektivnega dogovarjanja priporočamo pripravo dveh e-gradiv.

1. e-gradivo: *kolektivno dogovarjanje I*

Prvo e-gradivo na temo kolektivnega dogovarjanja naj se osredotoča na pravno podlago kolektivnega dogovarjanja, in sicer na naslednje vsebine:

- mednarodne pravne podlage, ki urejanje kolektivno dogovarjanja,
- domače pravne podlage, ki urejanje kolektivno dogovarjanje,
- pregled kolektivnega dogovarjanja v preteklosti,
- udeležence, ki so del kolektivnega dogovarjanja – bipartitni socialni dialog in tripartitni socialni dialog,
- oblikovanje in vsebina kolektivne pogodbe,
- predstavitev aktualnih kolektivnih pogodb v Sloveniji,
- predstavitev strank v kolektivni pogodbi,
- postopki reševanja sporov,
- predstavitev Zakona o arbitraži,
- primeri dobrih praks kolektivnega dogovarjanja.

¹¹⁴ Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje, b.l., str. 2

¹¹⁵ Prav tam.

¹¹⁶ Prav tam.

2. e-gradivo: Kolektivno dogovarjanje II:

V drugem gradivu na področju kolektivnega dogovarjanja priporočamo izpostavitve vsebin o pogajanju in kompetencah, ki so ključne za pogajanje:

- opis in namen pogajanja v kolektivnem dogovarjanju med socialnimi partnerji,
- predstavitev kompetenc, ki so ključne za pogajalski proces:
 - o pogajalske in komunikacijske veščine,
 - o pravna pismenost,
 - o znanja in spretnosti vodenja kolektivnih pogajanj,
- predstavitev kompetenčnega modela za kolektivno dogovarjanje,
- predstavitev faz pogajalskega procesa,
- predstavitev dobrih praks za izvedbo pogajanj,
- predstavitev dobrih praks kolektivnega dogovarjanja.

d) upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II

»Upravljanje raznolikosti je aktivno in zavestno razvijanje v prihodnost usmerjenih strateških, komunikacijskih in menedžerskih procesov sprejemanja in uporabljanja razlik ter podobnosti kot potencialov, ki prinašajo dodano vrednost.«¹¹⁷

Ko se podjetje osredotoči na prepoznavanje relevantnih razlik in podobnosti znotraj podjetja, je potrebno zagotoviti tudi upravljanje raznolikosti. Delovno okolje podjetja mora zagotavljati okolje zaupanja, sprejemanja in cenjenja, na podlagi tega pa sprejemati poslovne odločitve.¹¹⁸

Na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti priporočamo pripravo dveh e-gradiv.

1. e-gradivo: Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I

V prvem e-gradivu priporočamo pregled zakonodajnih aktov, ki opredeljujejo zaposlovanje ter pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev.

Vsebine v tem e-gradivu naj bodo sestavljene iz:

- pregleda aktualne mednarodne zakonodaje in smernic na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- pregleda aktualne nacionalne zakonodaje in smernic na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- pravice in dolžnosti delodajalcev na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- pravice in dolžnosti delavcev na področju upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- kvotni sistem zaposlovanja za upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti,
- oblike zaposlitvenih pogodb pri upravljanju z raznolikostjo in spodbujanju enakosti,
- politika enakih možnosti.

¹¹⁷ Keil, 2007, str. 8

¹¹⁸ Prav tam, str. 7

2. E-gradivo: Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti II

V drugem e-gradivo priporočamo vključitev naslednjih vsebin,

- pregled dobrih mednarodnih praks vpeljevanja sistema upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- pregled dobrih nacionalnih praks vpeljevanja sistema upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti,
- pregled splošnih informacij o osebnostnih in drugih lastnosti posameznikov določenih ranljivih skupin in kako se te lastnosti odražajo pri delu ter način dela s takšnimi posamezniki,
- oblikovanje protidiskriminatorne politike,
- krepitev politik vključevanja in protidiskriminacije,
- ukrepi na področju zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo,
- sistematično spremljanje zaposlenih iz ranljivih skupin.

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

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

Priročnik s področja varstva in zdravja pri delu naj v prvi vrsti vsebuje predstavitev temeljne zakonodaje na tem področju, Zakon o varstvu in zdravju pri delu in pa v luči ukrepov, ki jih je prinesla epidemija Covid-19, tudi Zakon o delovnih razmerjih. Izpostavi naj se pravice in dolžnosti delodajalca na področju varstva pri delu, ki temeljijo na varovanju zdravja delavcev in medsebojno sodelovanje delodajalcev in delavcev na tem področju. S tem je potrebno izpostaviti tudi pravice in dolžnosti delavcev.

Pregled zakonodaje naj bo sistematično razdeljen in interaktivno oblikovan, da bralca pritegne k branju vsebine. Enako tudi vsebine v nadaljevanju.

Sledi naj pregled nevarnosti in preventivnih ukrepov, ki se pojavljajo na delovnem mestu. Delodajalci morajo biti s tem seznanjeni, saj lahko le tako nadzorujejo in preverjajo izvajanje in upoštevanje varnosti in zdravja pri delu.

Nadalje je v priročniku potrebno omeniti tudi epidemijo Covid-19 in kako je le-ta spremenila izvajanje varnosti in zdravja pri delu. Omeni naj se zakonodajne novosti, ki jih je epidemija prinesla in kako te vplivajo na delovno razmerje, v večini pa izpostavi vpliv epidemije na samo izvajanje varnosti in zdravja pri delu - izpostaviti je potrebno možne nevarnosti, ki jih epidemija prinaša in pa tudi preventivne ukrepe.

Ker je pri problematiki epidemije Covid-19 omenjeno tudi delo od doma in varnost in zdravje na tem področju, priporočamo, da se v priročniku izpostavijo tudi smernice na to temo. Potrebno je izpostaviti delo za računalnikom, saj svoje delo tako opravlja kar 96 % anketirancev iz analize. To pomeni tudi, da svoje delo večinoma opravljajo v sedečem položaju, ki pa za fizično zdravje delavcev prinaša številne posledice in zdravstvene težave. V tem delu priporočamo vključitev naslednjih vsebin:

- hitri nasveti za odpravo bolečin v vratu in hrbtu, nasvete za raztezanje in za krepitev mišic,
- možnosti izvajanja športnih aktivnosti v organizaciji podjetja,
- motivacija za izvajanje športnih aktivnosti in promocija varnosti in zdravja pri delu,
- možnosti sofinanciranja izbranih športnih aktivnosti s strani delavcev, ki so jih našli na spletnih platformah,
- preverjanje upoštevanja in izvajanja varnosti in zdravja pri delu.

Problematika dela od doma, ki ga je prinesla epidemija Covid-19, pa ni le fizične narave, temveč prinaša tudi težave v mentalnem zdravju. Priporočamo, da se v priročnik vključijo vsebine za predstavnike delodajalcev in delodajalce, ki opisujejo posledice dela od doma med epidemijo. Vsebine, ki jih priporočamo v tem delu, so:

- (samo)motivacija za delo,
- timsko delo in medsebojna podpora v času epidemije Covid-19,
- možnost nudenja psihosocialne pomoči znotraj podjetja,
- preverjanje psihosocialnega stanja pri zaposlenih,
- izvajanje podpornih skupin za zaposlene.

Ob tem priporočamo, da se v priročnik vključijo smernice za oblikovanje načrta za izvajanje in spremljanje varstva in zdravja pri delu, ki vključuje tudi vsebine za delo od doma.

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

Priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja naj najprej opredeli zakonodajo, ki definira te pravice in obveznosti. Nanaša naj se na naslednje zakonodajne dokumente:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),
- Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije Covid-19 (ZIUZEOP).

Glede na spremenjene okoliščine, ki jih je prinesla epidemija Covid-19, priporočamo, da se v priročnik vključi poglavje o splošnih ureditvah odrejanja dela na domu. V tem delu naj se vključi spremembe ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, zaradi spremenjenih okoliščin in pa vsebine, ki se nanašajo na obveznost opravljanja drugega dela in obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin. Ob tem naj se vključi tudi možnost enostranskega odrejanja drugega dela in dela na domu v primeru izjemnih okoliščin. V tem primeru priporočamo vključitev opisa vsebin, do katerih se mora delodajalec opredeliti, ko gre za enostransko odreditev dela na domu zaradi izjemnih okoliščin:

- navedba okoliščin, ki utemeljujejo drugačno odreditev dela,
- opredelitev dela oziroma kraja dela oziroma prostorov, v katerih se bo delo izvajalo,
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti
- delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo
- delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),

- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za
- njihovo uporabo,
- plačilo za delo (v mesečni bruto plači so zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec
- delavcu odredi nadurno delo),
- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec
- dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen),
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.¹¹⁹

Vključi naj se tudi opis pogodbe o zaposlitvi za delo na domu kot oblika fleksibilne zaposlitve.

Vse pogodbe o zaposlitvah, tudi zgoraj omenjene, morajo vsebovati pravice, obveznosti in pogoje, ki so sicer odvisni od narave dela od doma. Iz tega razloga priporočamo podroben opis pravic in dolžnosti tako delodajalca kot delavca v delovnem razmerju, vezanem na delo od doma.

Vsebine, ki naj bodo podrobneje opisane in opredeljujejo obveznosti delodajalca v delovnem razmerju dela na domu, so:

- zagotavljanje varnega in zdravega dela,
- letni dopust in kolektivni dopust,
- začasno čakanje na delo doma,
- odsotnost z dela zaradi varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol,
- odsotnost z dela zaradi nezmožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami,
- neplačana odsotnost z dela,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi,
- odsotnost z dela (zdrave in zbolele osebe),
- uveljavljanje povračila nadomestila plače na podlagi interventnih ukrepov in
- pregled odsotnosti in višine nadomestil.

c) Priporočila za priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin

Mehke veščine so osebne značilnosti, ki jih potrebujemo za uspešnost na svojem delovnem mestu. Nekateri so že del naše osebnosti, nekateri pa se lahko naučimo in jih tudi nadgradimo.¹²⁰

¹¹⁹ Uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2, 2020, str. 9

¹²⁰ Kralj, 2021

Nove delovne okoliščine, ki jih je prinesla epidemija Covid-19 je prinesla tudi nove potrebe na področju mehkih veščin. Nekatere so na delovnem mestu postale pomembnejše, predvsem pa to gre za mehke veščine sodelovanja v timu.

Priročnik za predstavnike delodajalcev in delodajalce bi se najprej osredotočil na definicijo mehkih veščin in spremembe v potrebah mehkih veščin, ki jih je prinesla epidemija Covid-19. S pomočjo analize smo ugotovili, da se velika potreba kaže ravno po veščinah, ki so pomembne za učinkovito timsko sodelovanje. Predvsem bi bil poudarek na komunikacijskih veščinah, ki so ključ do kakovostnega timskega dela. Sogovorniku, vsebini in drugim okoliščinam se je potrebno v danih situacijah prilagoditi, ob tem pa komunicirati jasno in konstruktivno. V analizi se tukaj pokaže veliko pomanjkanje in predlagamo, da se posebno poglavje nameni kar krepitvi komunikacijski veščin. Vežano na rezultate analize pa priporočamo še poglavja na temo naslednjih veščin:

- Prilagodljivost: prilagajanje novim idejam in rešitvam v času, ki prinaša spremembe, je ključno za učinkovito opravljanje dela.
- Odgovornost: predvsem pri tiskem delu odgovornost do sebe, sodelavcev in dela še posebej izstopa in zagotavlja tudi disciplino, zaupanje in vestnost,
- Samomotivacija: posamezniki, ki se visoko samomotivirajo ne potrebujejo toliko supervizije, kar olajša delo delavcu in delodajalcu, je pa tudi tesno povezana z zanesljivostjo in predanostjo.
- Organiziranost: le-ta je povezana z odgovornostjo in samomotivacijo in regulira organizacijo tako delovnega kot prostega časa in tako olajša preskok med poslovnim in zasebnim časom ter preprečuje izgorelost.

IKT orodja, ki nam omogočajo kakovostno in hitro komuniciranje, prav tako potrebujejo svoje mesto v tem priročniku. Z vidika rezultatov analize je potrebno predstavnikom delodajalcev in delodajalcem predstaviti pomembnost digitalnih veščin in kako le-te vplivajo na boljše delovanje tima. Na tem področju priporočamo opis pravic in dolžnost delodajalca, ki so povezane z zagotavljanjem opreme in spletnih platform, ki omogočajo delavcem boljše opravljanje svojega dela.

Sledi naj pregled in kratek opis orodij za oddaljeno komunikacijo, orodij za izmenjavo podatkov in drugih spletnih aplikacij in platform, ki omogočajo kakovostno timsko delo, npr.:

- Zoom,
- Skype,
- MC Teams,
- Google Meet,
- Viber,
- Whatsapp,
- OneDrive,
- Basecamp,
- Google Documents,
- Office Orodja,
- Dropbox.

Glede na ugotovitve iz analize, predlagamo tudi, da se v priročnik vključi tudi poglavje o digitalni pismenosti, se le-to definira in predstavi vrste znanja, spretnosti in vedenja, ki digitalno pismenost oblikujejo ter kako lahko predstavniki delodajalcev kompetenco digitalne pismenosti pridobijo in jo nadgrajujejo.

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

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

Predstavniki delodajalcev in delodajalci morajo temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja zelo dobro poznati, saj jih delovno razmerje pravno obvezuje do izvrševanja le-teh in pa tudi pravno kaznuje ob njihovem kršenju.

Predlagamo, da priročnik temeljito opiše naslednje pravice in obveznosti, ki se nanašajo na:

- letni dopust,
- višino, izplačevanje plač in obveznost plačila
- odsotnost z dela,
- odmore med delom,
- odpoved delovnega razmerja,
- število izobraževanj,
- zagotavljanje dela,
- zagotavljanje varnih delovnih razmer,
- zagotavljanje varovanja delavčevih osebnih podatkov.

Priročnik naj vsebuje tudi pravice in dolžnosti predstavnikov delodajalcev in delodajalcev, ki so vezane na posebne oblike dela, in sicer javna dela, opravljanje dela na domu in začasna ter občasna dela.

Nadalje naj bodo v priročniku izpostavljene tudi pravice in obveznosti, ki so vezane na določene kategorije delavcev:

- varstvo žensk,
- varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva,
- varstvo delavcev pred dopolnjenim 18. letom starostni,
- varstvo invalidnih oseb,
- varstvo starejših zaposlenih.

Na koncu so lahko v priročniku opisani in priloženi tudi primeri dokumentov in pogodb, ki opisujejo pravice in dolžnosti za različna delovna razmerja:

- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu,
- pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom,
- pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- pogodba o avtorskem delu,
- podjemna pogodba.

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

Rezultati analize med predstavniki delodajalcev in delodajalci kažejo na zgolj povprečno poznavanje Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), kar pa za sodelovanje v socialnem dialogu s preostalimi strankami ni najboljše in najbolj učinkovito.

Za pripravo priročnik najprej priporočamo predstavitev Zakona o kolektivnih pogodbah. Ker so kolektivne pogodbe različne, je potrebno predstavnike delodajalcev in delodajalce informirati o tem, katere kolektivne pogodbe v Sloveniji so, kako le-te najti za določeno panogo in na kakšen način jih zavezujejo oziroma kakšne pravice in obveznosti imajo. Priročnik lahko prikaže tudi vrste teh kolektivnih pogodb in jih skupaj s pravicami in dolžnostmi strank teh pogodb tudi opiše.

Nadalje bi bilo potrebno predstaviti tudi, kako se kolektivne pogodbe oblikuje oziroma kakšen je postopek sklepanja, hkrati pa tudi kakšna so razmerja med individualnimi delovnimi pogodbami, različnimi vrstami kolektivnih pogodb in zakonsko ureditvijo teh področij.

Predlagamo, da se del priročnika nanaša tudi na kolektivna pogajanja oziroma predstavitev pogajalskih veščin. Predstavi naj se stopnje pogajalskega procesa in poda primere za vsako stopnjo. Poleg stopenj pa naj se vključi tudi predstavitev preostalih mehkih veščin, ki so pomembne pri pogajanjih.

6 ZAKLJUČEK

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

Preko poročila analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov za delo na domu smo želeli ugotoviti, katere so tiste **kompetence, ki primanjkujejo za učinkovito vodenje socialnega dialoga in s kakšnimi izzivi se še soočajo predstavniki delodajalcev** pri delu na domu, kakšne so prednosti, kakšne so slabosti dela na domu in kako izboljšati delovne pogoje za delo na domu.

V teoretičnem delu smo najprej pripravili **pregled stanja socialnega dialoga** v Sloveniji na podlagi obstoječe literature in opredelili **problematike na področju kompetenc in informiranosti** predstavnikov delodajalcev ter njihove **potrebe, v luči dela od doma**. Ugotovili smo, da se izzivi pri socialnem dialogu v Sloveniji z vidika združenj delodajalcev in predstavnikov pojavljajo predvsem **pri plačni politiki v luči kolektivnega dogovarjanja**. Združenja delodajalcev in predstavniki delodajalcev morajo biti pozorni na **makroekonomsko vzdržno rast plač** in tako **izpolnjevati potrebe delavcev**. Plačna politika mora biti prožna in slediti hitrim spremembam, ki se pojavljajo na družbenem in gospodarskem področju.

Soočajo se tudi z izzivi na področju **sprememb industrijskih odnosov in socialnega dialoga v Evropi**. Pogajanja v okviru socialnega dialoga se **preusmerjajo z nacionalnih in sektorskih nivojev na nivo posamezne organizacije**. Takšna pogajanja predstavljajo tudi **decentralizacijo kolektivnega sistema** in na podlagi decentralizacije nadalje prihaja do **individualizacije zaposlitvenih razmerij** in oblikovanja novih oblik odnosov med zaposlenimi, delodajalci in njihovimi predstavniki. Na ta način je **upadla tudi gostota sindikalnih organizacij**. Družbene in ekonomske spremembe zmanjšujejo vpliv sindikatov, zaposleni pa iščejo nove oblike njihovega zastopanja. Sindikati in delodajalci se tako morajo reorganizirati in modernizirati na področju kolektivnega dogovarjanja, kar pa vključuje tudi krepitev kompetenc njihovih članov.

Tudi v prijavi projekta smo navedli opažanja, da se predstavniki delodajalcev srečujejo s pomanjkanjem kompetenc za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Zaznavamo manko na področju **pogajalskih veščin, veščin komunikacije, pomanjkljivem poznavanju delovnopravne zakonodaje, področja varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanja ranljivih skupin na trg dela**, veliko pomanjkanje pa se kaže tudi na področju **informacijsko-komunikacijskih veščin**.

Pogajalski **proces mora biti dolgoročen in mora ustvariti trajno zadovoljstvo vseh sodelujočih**. Udeležene stranke morajo biti sposobne **besednega izražanja misli, poslušanja, presojanja, sposobni morajo biti tudi prepričevati druge in v dogovoru biti prilagodljiv**. V proces pogajanja tako spadajo tudi komunikacijske veščine z vidika govorjenja, poslušanja, prilagajanja in pa odpravljanja komunikacijskih ovir.

Nadalje morajo biti predstavniki delodajalcev opremljeni z znanjem o relevantni delovnopravni zakonodaji pridobljeno znanje razumeti in kritično presojati, ustrezno

ukrepati in preoblikovati oziroma oblikovati pravne vsebine. Pomembna slovenska zakonodaja, ki je pomembna za predstavnike delodajalcev na področju socialnega dialoga, je **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR -1)**, **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, **Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1)**, **Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)**, **Zakon o urejanju trga dela (ZUTR)**. Pomembno je tudi poznavanje zakonodaje, direktiv in priporočil za EU.

Za predstavnike delodajalcev je pomembno, da nadgradijo tudi svoje znanje in kompetence s področja IKT veščin. To je še posebej pomembno za delo predstavnikov delodajalcev v luči dela od doma in epidemije Covid-19, saj je digitalni razvoj epidemija še bolj pospešila. Z optimalno digitalno pismenostjo bodo predstavniki delodajalcev lažje učinkovito vstopali v socialni dialog s socialnimi partnerji.

Po teoretičnem delu analize smo s pomočjo **anketnega vprašalnika** izvedli tudi **empirični del** in pridobili podatke o stanju kompetenc in informiranosti predstavnikov delodajalcev. Ugotavljali smo stanje **poznavanja delovnopravne zakonodaje predstavnikov delodajalcev, njihove IKT veščine, kakšna je njihova usposobljenost za organiziranje in izvajanje dela na domu in kakšna je njihova usposobljenost za zagotavljanje varnih pogojev dela na domu, ugotavljali pa smo tudi, s kakšnimi problematikami se predstavniki delodajalcev in delodajalcev srečujejo pri delu od doma.**

Na področju poznavanja delovnopravne zakonodaje smo ugotovili, da **več kot tretjina anketirancev na tem področju potrebuje dodatna gradiva in usposabljanja**. Namreč kar 40 % anketirancev novosti s tega področja ne spremljajo redno. Anketiranci so odgovorili, da na področju delovnopravne zakonodaje **najbolje poznajo Zakon o delovnih razmerjih, najslabše pa poznajo Zakon o kolektivnih pogodbah.**

Pri pregledu digitalnih veščin anketirancev smo ugotovili, da svoje **delo na računalniku opravlja kar 97 % anketirancev**, svoje znanje pa večinoma ocenjujejo kot dobro. Enako dobro ocenjujejo tudi uporabo spletnih gradiv za izobraževanja. Kljub dobremu znanju uporabe računalnika pa anketiranci vseeno navajajo različne izzive, s katerimi se srečujejo pri svojem delu: **slaba internetna povezava, monotonost, počasno delovanje računalnika in omrežja, pomanjkanje natančne komunikacije, težave pri delu z Microsoftovimi orodji, kot je na primer Excel, slabšanje zdravstvenega stanja, zaradi velikega obsega dela na računalniku (bolečine v zapestju, utrujene oči, težave z držo)** ... Želijo si tudi dodatnih usposabljanj s področij, kot so: **uporaba orodij/aplikacij – Excel, Powerpoint, MS Teams, Wordpress, Solidworks, izdelava spletnih strani, marketing, družbena omrežja, oglaševanje, programiranje, oddaljeno namizje, orodja za delo na daljavo, shranjevanje podatkov v oblaku, upravljanje z bazami podatkov, priprava in vodenje on-line sestankov; orodja za e-izobraževanje in napredna uporaba spletnih orodij.**

Pri preverjanju usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za organiziranje in izvajanje dela na domu smo ugotovili, da nekaj več kot polovica anketiranih delovnopravno zakonodaje, ki ureja delo na domu, pozna, **medtem ko 42 % anketirancev zakonodaje ne pozna**. Ob organizaciji dela na domu se anketiranci srečujejo z izzivi, kot so **neusklajen urnik, pomanjkanje osebnih stikov, težje sporazumevanje s sodelavci, dostopnost delavca na domu, zagotavljanje opreme za delo, nadzor nad delom zaposlenih, poročila, manj odmorov, bolj intenzivno delo, več motečih dejavnikov, kot pri delu v pisarni (npr.**

otroci), motivacija, zaupanje, disciplina, nezainteresiranost za delo, razporejanje časa idr.

Preverjali smo tudi stanje poznavanja **pravic in obveznosti delodajalcev v povezavi z delom na domu** in ugotovili, da večina anketirancev ve, da je dolžnost delodajalca pred uvedbo dela na domu preveriti delavčeve pogoje za varno delo in da mora delodajalec pred uvedbo dela na domu pripraviti odredbo v pisni obliki.

Na področju usposobljenosti delodajalcev za zagotavljanje varnih pogojev dela na domu smo ugotovili, da nekaj **več kot polovica** anketirancev svoje **poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pride delu ocenjuje kot povprečno**. Le malo več kot polovica anketirancev ve, **da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu**. Anketiranci so dobro seznanjeni z usmeritvami za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu in poznajo smernice za ureditev delovnega prostora za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Po mnenju anketirancev bi delodajalci najbolj učinkovito preverjali **delovne pogoje, z vidika varnosti in zdravja pri delu na domu, s pomočjo vprašalnikov**, skoraj tretjina bi si delovno mesto delavcev **želelo ogledati v živo**, tretjina pa bi zahtevalo **fotografije delovnega mesta**.

V zadnjem sklopu smo ugotovili še, s kakšnimi težavami se predstavniki delodajalcev srečujejo pri delu na domu. Kot ključne težave navajajo: **zabrisano mejo med delovnim in prostim časom, premalo timskega sodelovanja, slabo motivacijo delavcev za delo, težave pri spremljanju poteka in trajanja dela, oteženo reševanje tehničnih težav, stres, izgorelost in tesnobo delavcev/delodajalcev, težje organiziranje dela, oteženo komunikacijo, zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT delavec za delo porabi več časa kot običajno, pomanjkanje upoštevanja reda, ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti, težave s fizičnim zdravjem delavcev in povečano neupoštevanje dogovorov**.

Anketiranci menijo, da bi k **izboljšanju njihovih kompetenc in usposobljenosti za delo na domu pripomoglo boljše računalniško znanje za delo na domu, boljše veščine za motivacijo delavcev, boljše poznavanje področja delovnega prava ter ostalih virov, ki opredeljujejo delo na domu, boljše organizacijske veščine, izobraževanje na temo dela na domu in pa boljše komunikacijske veščine**.

Izvedena teoretični in empirični del analize sta **podlaga za priporočila za oblikovanje usposabljanj na področjih**, ki se kažejo kot manko predstavnikom delodajalcev in delodajalcem, za pripravo e-gradiv in različnih priročnikov.

Preko te analize smo identificirali stanje socialnega dialoga v Sloveniji in pa vpliv hitrih sprememb, ki so rezultat **digitalizacije poslovnih procesov**, hkrati pa tudi rezultat epidemije Covid-19, ki je digitalizacijo še pospešil. Predstavnike delodajalcev in delodajalce je tako **potrebno opremiti z novim setom kompetenc, jih informirati, usposablјati in tako opolnomočiti**, saj bodo le na ta način lahko učinkovito sodelovali v socialnem dialogu s socialnimi partnerji.

7 LITERATURA IN VIRI

50 let OZS. b.l. Dostopno prek: <https://www.ozs.si/50-let> (3.6.2021)

Aaldering Hillie idr. 2016. *How representatives with a dovish constituency reach higher individual and joint outcomes in integrative negotiations*. Dostopno prek: <https://www.researchgate.net/publication/305697294> *How representatives with a dovish h constituency reach higher individual and joint outcomes in integrative negotiations* (7. 3. 2021)

Amason Allen C. idr. 1995 *Conflict: An important dimension in successful management teams*. Dostopno prek: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261695900691> (7.3.2021)

Barnard Catherine. 2014. *EU Employment Law and the European Social Model: The Past, the Present and the Future*. Dostopno prek: <https://www.researchgate.net/publication/270559094> *EU Employment Law and the European Social Model The Past the Present and the Future* (5.3.2021)

Béthoux Elodie in Mias Arnaud. 2019. *How does State-led decentralization affect workplace employment relations? The French case in a comparative perspective*. Dostopno prek: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680119852268> (5. 3. 2021)

Brezovar Borut. 2013. *Sodelovanje med zaposlenimi in delodajalcem*. Dostopno prek: https://www.zvd.si/media/medialibrary/2015/03/Sodelovanje_med_zaposlenimi_in_delodajalcem.pdf (12.3.2021)

Carley Mark in Marginson P. 2011. *The crisis: Challenges and social partner perspectives*. V: *European Commission Industrial Relations in Europe 2010*. Dostopno na: https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC%282011%290292_EN.pdf

Characteristics of a good negotiator. b.l. Dostopno prek: <https://www.thebalancecareers.com/communication-skills-list-2063779> (7.5.2021)

Definition of Competency - What are Competencies?. b.l. Dostopno prek: <https://www.managementstudyguide.com/what-are-competencies.htm> (7.5.2021)

Delo na domu - odgovori na vprašanja. 2020. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/koronavirus/vsebina/Delo-na-domu#110051844-katera-zakonodajaj-ureja-delo-na-domu> (12. 3. 2021)

Dokl, Lea. 2010. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju: diplomsko delo*. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=13704> (12. 3. 2021).

Dosežki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. b.l. Dostopno prek: <https://www.zsss.si/onas/dosezki/> (5.3.2021)

Doyle Alison. 2021. Communication Skills for Workplace Success. Dostopno prek: <https://www.thebalancecareers.com/communication-skills-list-2063779> (7.5.2021)

Ekonomsko socialni svet > Člani, b.l. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/clani-ekonomsko-socialnega-sveta> (6.3.2021)

European waterfront. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/241646922_From_social_conflict_to_social_dialogue_Counter-mobilization_on_the_European_waterfront (5.3.2021)

Euwema M, idr. 2015. *Promoting Social Dialogue in European Organizations*. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/262764432_Promoting_social_dialogue_in_European_organizations_Human_Resources_management_and_constructive_conflict_behavior (5.3.2021)

Evropska komisija. 2015. *Industrial relations in Europe 2014*. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13500&langId=en> (5.3.2021)

Evropska komisija. 2020. *Direktiva evropskega parlamenta in sveta o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji-predlog*. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=SL> (5.3.2021)

Faganelj Anisa. 2016. Vpliv odnosov na uspeh, rast in napredek podjetja: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/faganelj-anisa.PDF> (5.3.2021)

for TUs. European Review of Labour and Research 16(2). Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/247789184_Shop_Stewards_as_Coordinators_of_Employee-Driven_Innovation_Implications_for_Trade_Unions (1.6.2021)

Garcia Ana idr. 2017. *Competent or Competitive? How employee representatives gain influence in organizational decisionmaking*. Dostopno prek: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ncmr.12093> (7.3.2021)

Gilliland Stephen W., Gross Michael A. in Hogler Raymond L. 2014. *Is organizational justice the new industrial relations? A debate on individual versus collective underpinnings of justice*. Dostopno na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ncmr.12031> (5.3.2021)

Gospodarska zbornica Slovenije reprezentativni predstavnik slovenskega gospodarstva. b.l. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/Portals/O-gzs/Vsebine/novice-priponke/predstavitev-gzs.pdf> (6.3.2021)

Gostiša Mato. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Dostopno prek: <https://www.delavska-participacija.com/nasa-zalozba/knjiga-perspektive-razvoja-sistema-industrijske-demokracije/> (5. 3. 2021).

Guest David E. 2016. *Trust and the role of the psychological contract in contemporary employment relations*. V: Industrial Relations and Conflict Management. Dostopno na: https://www.researchgate.net/publication/304459244_Trust_and_the_Role_of_the_Psychological_Contract_in_Contemporary_Employment_Relations (5.3.2021)

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije – Naše poslanstvo. b.l. Dostopno prek: https://www.gzs.si/o_gzs (6. 3. 2021)

Ivanovič, Bogdan. 2009. *Prispevek SKEI k izboljševanju subjektivnega dobrega počutja zaposlenih*. Dostopno preko: https://skei.si/uploads/skei2/public/custom/Prispevek_SKEI_k_izboljanju_subjektivnega_dobrega_poutja_zaposlenih.pdf (13.3.2021)

Javrh Petra idr. 2018. Digitalna pismenost [Elektronski vir] : opisniki temeljne zmožnosti. Dostopno prek: <https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2018/09/Digitalna-pismenost-e-verzija.pdf> (7.5.2021)

Jeremy Waddington in Conchon Aline. 2016. *Board Level Employee Representation in Europe -Priorities, Power and Articulation*. Dostopno prek: <https://www.etui.org/publications/books/board-level-employee-representation-in-europe> (5.3.2021)

Kajzer Alenka, Perko Mitja, Šušteršič Golob Tina idr. 2018. *Ekonomski izzivi 2018*. Dostopno prek: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2018/popravek2018/Ekonomski_izzivi_2018.pdf (5.3.2021)

Kdo smo – ZDOPS. b.l. Dostopno prek: <https://zdops.si/zdops/kdo-smo/> (4.6.2021)

Keil Marion. (2007). *Priročnik za usposabljanje za upravljanje raznolikosti*. Dostopno prek: <https://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-sl.pdf> (7.5.2021)

Kenton Will. 2021. *Negotiation*. Dostopno prek: <https://www.investopedia.com/terms/n/negotiation.asp> (7. 5. 2021)

Keune Maarten. 2016. *Shaping the future of industrial relations in the EU: Ideas, paradoxes and drivers of change*. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/274638113_Shaping_the_future_of_industrial_relations_in_the_EU_Ideas_paradoxes_and_drivers_of_change (5.3.2021)

Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje. b.l. Dostopno prek: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf (7.5.2021)

Komuniciranje. b.l. Dostopno prek:

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/Komuniciranje/> (7.5.2021)

Kopinšek Nevenka. 2006. *Uspešno obvladovanje organizacijskih sprememb: diplomsko delo*.

Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/67526062.pdf> (5.3.2021)

Kralj Filip. 2021. *Najbolj cenjene mehke veščine za delo v timu v 2021*. Dostopno prek:

<https://easy.bi/sl/blog/top-soft-skils-in-2021/> (7.5.2021)

Kresal Barbara. 2018. *Delovnopravna zakonodaja*. Dostopno prek:

https://studentski.net/gradivo/ulj_ekf_up1_rlp_sno_delovnopravna_zakonodaja_01
(6.3.2021)

Marginson Paul in Sisson Keith. 2004. *European Integration and Industrial Relations: Multi-level Governance in the Making*. Dostopno prek:

https://www.researchgate.net/publication/37155376_European_Integration_and_Industrial_Relations_Multi-Level_Governance_in_the_Making (5.3.2021)

Menéndez, Maria idr. 2010. *Vpliv predstavnikov za varnost pri delu na zdravje pri delu, evropski vidik, (Projekt EPSARE)*. Dostopno prek:

<https://zssszaupnikvzd.si/knjiznica/vpliv-predstavnikov-za-varnost-in-zdravje-pri-delu-evropski-vidik/> (12. 3. 2021)

Mlinarič Urška. 2020. *Predstavniki delodajalcev in delojemalcev brez dogovora o minimalni plači*. Dostopno prek:

<https://www.vecer.com/slovenija/brez-dogovora-o-minimalni-placi-10229750> (6.3.2021)

Molina Oscar. 2013. *From negotiation to imposition: Social dialogue in austerity*

Naloge I Trgovinska zbornica Slovenije. b.l. Dostopno prek: <https://www.tzslo.si/sl/o-tzs/naloge> (4.6.2021)

O nas I OZS. b.l. Dostopno prek: <https://www.ozs.si/o-zbornici> (3.6.2021)

Opravljanje dela na domu z vidika delovnega prava in varnosti in zdravja pri delu.

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

Penko Natlačen Metka, Knez Igor, Tušak Matej, Sojč Urška. 2019. *Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka Drugi snopič: Kako s komunikacijo soustvariti kvaliteten in učinkovit pogajalski proces*. https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN2_v1.pdf (5.3.2021)

Penko Natlačen, Metka. 2018. *Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje – zbirka Prvi snopič: O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah*. Dostopno prek:

https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/pogajanja_SN1_v1.pdf (5. 3. 2021).

Petrišič Nikolaj. (2020). *Obveznost delodajalca glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in delu na domu*. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/DELODAJALSKA%20PRAKSA%202020.pdf> (19.3.2021)

Poslanstvo – ZDOPS. b.l. Dostopno prek: <https://zdops.si/zdops/kdo-smo/cilji/> (4.6.2021)

Poslanstvo, vrednote, vizija I Trgovinska zbornica Slovenije. b.l. Dostopno prek: <https://www.tzslo.si/sl/o-tzs/poslanstvo-vrednote-vizija> (4.6.2021)

Predstavitev – ZDS. b.l. Dostopno prek: <https://www.zds.si/sl/o-zds/predstavitev/> (9.5.2021)

Principi in področja delovanja I Trgovinska zbornica Slovenije. b.l. <https://www.tzslo.si/sl/o-tzs/principi-in-podrocja-delovanja> (4.6.2021)

Priporočila ZSDS svetom delavcev glede uvajanja dela na domu. b.l.. Dostopno prek: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/10/Priporo%C4%8Dila-sd-glede-uvajanja-dela-na-domu-okt.2020.pdf> (7.5.2021)

Rocha, R. 2010. *Shop stewards as coordinators of employee-driven innovation: implications*

Rogan Denis. 2020. Minimalna plača v Sloveniji v obdobju krize in konjunktore. Dostopno prek: https://www.umar.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Minimalna_placa_v_Sloveniji_v_obdobju_krize_in_konjunktore/Minimalna_placa_v_Sloveniji_v_obdobju_krize_in_konjunktore.pdf (6.3.2021)

Romero Pender Erica idr. 2018. *Improving social dialogue: What employers expect from employee representatives*. Dostopno prek: <https://journals-sagepub-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdf/10.1177/1035304617739506> (15.3.2021)

Rus Boštjan. 2011. *Krepitev socialnega dialoga v Sloveniji: diplomsko delo*. Dostopno prek: http://www.ediplome.fm-kp.si/Rus_Bostjan_20110809.pdf (1.6.2021)

Schnabel Claus. 2016. *Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges*. Dostopno prek: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680113493373> (5. 3. 2021).

Sebenius James. 2015. *Why a behavioral theory of labor negotiations remains a triumph at fifty but the labels 'distributive' and 'integrative' should be retired*. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/283959605_Why_A_Behavioral_Theory_of_Labor_Negotiations_Remains_a_Triumph_at_Fifty_but_the_Labels_Distributive_and_Integrative_Should_Be_Retired (7. 3. 2021)

Snoj Jure. 2006. *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi: diplomsko delo*. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag_Snoj-Jure.PDF (5.3.2021)

Social dialogue - Employment, Social Affairs & Inclusion. b.l. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329> (5. 3. 2021)

Social dialogue (GOVERNANCE). b.l. Dostopno prek: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm%20%20a> (4.6.2021)

Socialni dialog - Pravne podlage za razvoj socialnega dialoga v Sloveniji. b.l. Dostopno prek: http://skei-lj.si/pravna_podlaga/socialni_dialog/ (7.5.2021)

Stališča – ZDS. b.l. Dostopno prek: <https://www.zds.si/sl/stalisca/> (6. 3. 2021)

Stanojevič Miroslav, Böhm Lučka, Konjar Maja idr. 2010. *Smernice za učinkovit socialni dialog*. Dostopno prek: https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/zsss_socialni_dialog.pdf (5.3.2021)

Strojin Štampar Anja, Franca Valentina. 2020. *Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo*. Dostopno prek: <http://www.jadek-pensa.si/delavski-predstavniki-v-organih-vodenja-in-nadzora-druzb-z-omejeno-odgovornostjo/> (4.6.2021)

The role industrial relations play in government, business & society. b.l. Dostopno prek: <https://danshaw.co.za/role-government-in-industrial-relations/> (6. 3. 2021)

times in Spain. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/258993911_From_negotiation_to_imposition_Social_dialogue_in_austerity_times_in_Spain (5.3.2021)

Turnbull Peter. 2010. *From social conflict to social dialogue: Counter-mobilization on the*

Uradni list RS, št. 47/2013 z dne 31. 5. 2013: URS-NPB9. V: Ustava Republike Slovenije (URS-NPB9); čistopis. 2013. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/ustava/urs/75-clen-soodlocanje> (12. 3. 2021)

Uradni list, št. 22/1999, 1017. Dogovor o politiki plač za obdobje 1999-2001, stran 2471. 1999. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1999-01-1017/dogovor-o-politiki-plac-za-obdobje-1999-2001>

Uspešna komunikacija – kako, prosim?. 2018. Dostopno prek: https://kompetenca.si/nase_novice/61/uspesna_komunikacija_kako_prosim/ (7.5.2021)

Ustvarjamo raznoliko in vključujoče delovno okolje. b.l. Dostopno prek: <https://www.raznolikost.eu/listina/slovenska-listina/zelim-podpisati/ustvarjamo-raznoliko-in-vkljucujoce-delovno-okolje/> (7.5.2021)

Uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2. 2020. Dostopno prek: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Koronavirus/Pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-razmerja-v-posebnih-okoliscin-v-1.3-14_apr_2020.pdf (7.5.2021)

Vplivi dviga minimalne plače. 2021. Dostopno prek: <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/278697> (6. 3. 2021).

Vrhovec Pavle, Marjan Urbanč in Böhm Lučka idr. 2010. *Priročnik za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga.* Dostopno prek: https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/brosura_socialni_dialog_vsebina_v4-koncno.pdf (5.3. 2021)

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOP DVE). 2002. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (12. 3. 2021)

Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89 – popr., 40/89, 46/90, 61/90, Uradni list RS, št. 10/91, 55/92 – ZLPPC in 30/93 – ZGD). 1988. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1877> (5.3.2021)

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90, Uradni list RS, št. 4/91, 97/01 – ZSDP, 42/02 – ZDR in 43/06 – ZKolP). 1989. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1316&d-16544-s=2&d-16544-o=2&d-16544-p=1&d-49682-p=2> (5.3.2021)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537> (12. 3. 2021)

Zariski Archie. 2014. *Legal Literacy - An Introduction to Legal Studies.* Dostopno prek: https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2014CanLIIDocs355#!fragment/zoupio-Tocpdf_bk_1/BQCwhgziBcwMYgK4DsDWszIQewE4BUBTADwBdoAvbRABwEtsBaAfx2zhoBMAzZgI1TMAjAEoANMmylCEAIqjCuAJ7QA5KrERCYXAnmKV6zdt0gAynlIAhFQCUAogBl7ANQCCAOQDC9saTB80KTsljAA (7.5.2021)

Žerjav Melita. 2003. *Delavska participacija – primerjava Slovenije z Dansko in Finsko: diplomsko delo.* Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Zerjav-Melita.PDF> (8. 3. 2021).

8 PRILOGE

8.1 Vprašalnik

INFORMIRANOST IN USPOSOBLJENOST PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV ZA DELO NA DOMU

Vprašalnik

Pred vami je anketa, ki smo jo pripravili z namenom priprave analize na področju stanja informiranosti in kompetenc predstavnikov delodajalcev za delo na domu. Anketa je sestavljena iz več sklopov, v katerih so vprašanja iz področja delovnopravne zakonodaje, digitalnih veščin, dela na domu, zagotavljanja varnih pogojev dela na domu in problematike dela na domu. Rezultati, ki jih bomo pridobili s pomočjo rešenih anket, bodo služili kot osnova za pripravo vsebin usposabljanj in izobraževanj, ki bodo služila za izboljšanje usposobljenosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe in bodo potekala v okviru aktivnosti projekta Fleksibilni di@alog.

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

Reševanje ankete vam bo vzelo maksimalno 15 minut vašega časa.

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

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

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

OSNOVNI PODATKI

Q1 - Spol

M

Ž

Q2 - Starost

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

Q3 - Panoga v kateri delujete:

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

Q4 - Koliko let delovnih izkušenj imate z delom predstavnika delodajalcev?

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

POZNAVANJE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE

Q5 - Za spodnje trditve označite z DA/NE, v kolikor za vas trditev drži/ne drži.

	DA	NE
Redno spremljam novosti na področju delovne zakonodaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na področju delovne zakonodaje imam potrebo po dodatnem gradivu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na področju delovne zakonodaje imam potrebo po dodatnih usposabljanjih/izobraževanjih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 - Če ugotovim, da imam o določeni vsebini pomanjkljivo znanje, se

Možnih je več odgovorov

- Poučim na internetu
- Obrnem na strokovnjake tega področja
- Poučim v pisnih virih (fizičnih)
- Poučim v pisnih virih (digitalnih)
- Grem na usposabljanje/izobraževanje
- Drugo:

Q7 - Ocenite vaše poznavanje pravic in obveznosti iz spodaj navedenih zakonov.

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

	1	2	3	4	5
Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zakon o varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zakon o urejanju trga dela (ZUTR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 - Ali ste seznanjeni z Eurofondovimi poročili, ki predstavljajo relevantne dokumente (dogovore in direktive na evropski ravni, kot tudi pomembne nove pravne iniciative na nacionalni ravni) ter spodbujajo socialne partnerje k dialogu o spremembah v sferi dela, ki bi prispevale k ustrezni ureditvi v zakonodajah in kolektivnih pogodbah držav?

- DA
- NE

DIGITALNE VEŠČINE

Q9 - Ali svoje delo večinoma opravljate na računalniku?

- DA
- NE

Q10 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe računalnika?

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

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe računalnika je	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo?

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

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe orodij za oddaljeno komunikacijo je	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q12 - Kako bi ocenili svoje znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje (e-učilnice, spletni tečajji, e-knjige, webinarji itd.)?

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

	1	2	3	4	5
Moje znanje uporabe spletnega gradiva za izobraževanje je	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q13 - S kakšnimi izzivi se najpogosteje srečujete pri delu na računalniku?

Q14 - Katera orodja za oddaljeno komunikacije že znate uporabljati?

Možnih je več odgovorov

- MS Teams
- Slack
- Basecamp
- Zoom
- Google Meet
- Skype
- Asana
- BigBlueButton
- GoToMeeting
- Adobe connect
- Drugo:

Q15 - Katera orodja za izmenjavo podatkov uporabljate?

Možnih je več odgovorov

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

Q16 - Ali ste v času dela na domu začeli uporabljati nova računalniška orodja / aplikacije?

- DA
- NE

Q17 - Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z DA, naštejte katera nova računalniška orodja / aplikacije ste začeli uporabljati.

Q18 - Na katerih področjih pri delu z računalnikom menite, da bi potrebovali dodatna usposabljanja/izobraževanja?

DELO NA DOMU

Q19 - Ali veste katera zakonodaja ureja delo na domu?

- DA
- NE

Q20 - Kako se spopadate z organizacijo dela na domu?

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

	1	2	3	4	5
Z organizacijo dela na domu se spopadam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q21 - Katere so po vašem mnenju ključne težave pri organiziranju dela na domu?

Q22 - Kje najdete informacije v zvezi z delom na domu?

Možnih je več odgovorov

- Na internetu
- Obrnem na strokovnjake tega področja
- Poiščem fizična pisna gradiva
- Poiščem digitalna pisna gradiva
- Udeležim se delavnice/usposabljanja
- Pri drugih delodajalcih
- Ne potrebujem novih informacij v zvezi z delom na domu
- Drugo:

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

- DA
- NE

Q24 - Ali imate potrebo po:

	DA	NE
dodatnih usposabljanjih na področju dela na domu?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
udeležbi na dogodkih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu (npr. okrogle mize)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dodatnih gradivih, ki obravnavajo tematiko področja dela na domu (npr. brošure, priročniki)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q25 - Ste vedeli, da so na ravni EU socialni partnerji junija 2020 podpisali Okvirni sporazum o digitalizaciji, ki govori tudi o načinih reševanja vprašanj, povezanih s povezanostjo in odklopom v digitaliziranih delovnih okoljih?

- DA
- NE

Označite, ali je trditev pravilna - DA / napačna - NE / odgovora ne poznate - NE VEM

Q26 - Dolžnost delodajalca je, da pred uvedbo dela na domu preveri, ali ima delavec na domu pogoje za varno delo.

- DA
- NE
- NE VEM

Q27 - V kolikor se delodajalec odloči za uvedbo dela na domu, mora pripraviti odredbo. Odredba o delu na domu in prepovedi prihajanja na delo v prostore delodajalca, mora biti izdana v pisni obliki, saj začasno spreminja pogoje pogodbe o zaposlitvi (kraj opravljanja dela, vrsto dela, itd.)

- DA
- NE
- NE VEM

Q28 - ZDR-1 obravnava le delo na domu, ki se na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravlja redno in trajno, ne pa tudi oblike opravljanja dela na domu, ki ga delavec na domu opravlja izjemoma in občasno.

- DA
 NE
 NE VEM

Q29 - V primeru, da delavec pri delu na domu uporablja svojo opremo, se morata delodajalec in delavec dogovoriti o plačilu nadomestila za uporabo lastne delovne opreme, zaradi česar je delavec upravičen do povračila teh stroškov v dogovorjeni višini.

- DA
 NE
 NE VEM

Q30 - Delodajalec lahko delavcu odredi delo na domu tudi v primeru, ko niso izpolnjeni vsi pogoji za varno delo na domu.

- DA
 NE
 NE VEM

Q31 - V primeru dela na domu, ne glede na določbe ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi, delavec in delodajalec lahko uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek drugače, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

- DA
 NE
 NE VEM

Q32 - Inšpektorat za delo delodajalcu ne more prepovedati organiziranja dela na domu v primeru, da bi tako delo lahko ogrozilo zdravje delavca ali v primeru, da delavec nima ustreznega prostora za opravljanje dela.

- DA
 NE
 NE VEM

ZAGOTAVLJANJE VARNIH POGOJEV DELA NA DOMU

Q33 - Kako ocenjujete vaše trenutno poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu?

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

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Moje poznavanje obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu je | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Q34 - Kdo ima po vašem mnenju ključno vlogo pri zagotavljanju varnih pogojev dela na domu?

- Delodajalec
- Delavec, ki mora vse ukrepe dosledno upoštevati in izvajati
- Strokovni delavci za varnost pri delu in izbrani izvajalci medicine dela
- Vsi zgoraj naštet

Q35 - Ste vedeli, da je delodajalec pred začetkom dela na domu dolžan prilagoditi tudi izjavo o varnosti pri delu, saj se v tem primeru okoliščine delovnega prostora spremenijo?

- DA
- NE

Q36 - Na kaj mora biti delodajalec pozoren, v primeru dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- Delovno opremo
- Varnostne naprave in osebno varovalno opremo
- Delovno okolje (temperatura, hrup, osvetljenost prostora itd.)
- Stres in duševno zdravje
- Druge nevarnosti, kot so na primer dvigovanje bremen, nevarnost električnega toka, možnost padca itd.
- Drugo:

Q37 - Naštete nekaj usmeritev za ureditev delovnega prostora pri delu z računalnikom na domu, skladno s smernicami zdravja pri delu.

Q38 - Kako naj po vašem mnenju delodajalec preverja delovne pogoje z vidika varnosti in zdravja pri delu, v primeru dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- Z rednimi ogledi delovnega mesta
- Z zahtevanjem fotografij delovnega mesta
- Z vprašalniki, ki jih delavec izpolni po navodilih delodajalca
- Drugo:

PROBLEMATIKA DELA NA DOMU

Q39 - Katere so po vašem mnenju ključne težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- Težave s fizičnim zdravjem delavcev
- Slaba motivacija delavcev za delo
- Zabrisana meja med delovnim in prostim časom
- Stres, izgorelost in tesnoba delavcev/delodajalcev
- Težave pri spremljanju poteka in trajanja dela
- Težje podajanje navodil delavcem
- Težja organizacija dela
- Pomanjkanje upoštevanja reda
- Oteženo reševanje tehničnih težav
- Premalo timskega sodelovanja
- Otežena komunikacija
- Povečano neupoštevanje dogovorov
- Zaradi pomanjkljivega znanja iz področja IKT, delavec za delo porabi več časa kot običajno
- Ogroženo varovanje poslovnih skrivnosti
- Drugo:

Q40 - Kakšni so vaši predlogi za reševanje ključnih težav, naštetih v prejšnjem vprašanju, ki nastanejo kot posledica dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- Nudenje izobraževanj s področja zdravja pri delu
- Pogosti video klici, s katerimi se spodbuja druženje med sodelavci
- Vzpostavitev večjega nadzora nad delavci
- Nudenje izobraževanj za pridobitev digitalnih kompetenc
- Omejitev dela na maksimalno 8 ur, z obveznimi vmesnimi odmori
- Nudenje pomoči strokovnjaka za IKT v okviru podjetja
- Drugo:

Q41 - Katere pozitivne dejavnike, kot delodajalec opazate pri delu na domu?

Možnih je več odgovorov

- Nižji stroški poslovanja (ni ogrevanja prostorov, ni nadomestila za prevoz na delo)
- Pozitiven vpliv na okolje (manj izpustov CO2 v okolje)
- Izboljšano zdravje zaposlenih (manj bolniške odsotnosti)
- Manjša utrujenost zaposlenih
- Zaposleni se bolje prehranjujejo
- Zaposleni imajo več časa za rekreacijo
- Zaposleni lažje usklajujejo delovne obveznosti z zasebnim življenjem
- Lažje spremljanje izpolnjevanja delovnih obveznosti skozi dnevna poročila o delu na domu
- Zaposleni so pomembno izpopolnili svoje digitalne veščine
- Zaposleni imajo pri delu na domu več miru in tišine
- Zaposleni si lahko delovni prostor uredijo tako, da jim ta najbolj odgovarja
- Drugo:

Q42 - S katerimi orodji naj delodajalec po vašem mnenju motivira zaposlene, da bodo delo na domu opravljali enako uspešno, kot delo v pisarni?

Možnih je več odgovorov

- Možnost uporabe službene IT opreme doma
- Mesečni bonus za zaposlene, ki delajo na domu
- Večja usmerjenost v rezultate dela in manj v število opravljenih ur
- Več individualnih sestankov/pogovorov z zaposlenimi
- Dopuščanje večje fleksibilnosti pri organizaciji dela na domu
- Uporaba različnih platform za več interakcij med zaposlenimi in delodajalci
- Nagrajevanje dobro opravljenega dela
- Večje zaupanje v zaposlene
- Drugo:

Q43 - Kaj je po vašem mnenju ključnega pomena za uspešno delo na domu?

Q44 - Ali boste delo na domu izvajali tudi po zaključku epidemije? (DA/NE) Če da, v kolikšnem obsegu? (št. dni na teden)

VAŠE MNENJE, PREDLOGI

Q45 - Kaj menite, da bi pripomoglo k izboljšanju vaše informiranosti in kompetenc za reševanje problematike dela na domu?

Možnih je več odgovorov

- Boljše poznavanje področja delovnega prava, Zakona o varstvu in zdravju pri delu ter ostalih virov, ki opredeljujejo delo na domu
- Boljše računalniško znanje za delo na domu
- Boljše komunikacijske veščine
- Boljše organizacijske veščine
- Boljše veščine za motivacijo delavcev
- Izobraževanja na temo dela na domu
- Drugo: