



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



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



OBALNA
SINDIKALNA
ORGANIZACIJA
ORGANIZZAZIONE
SINDACALE
COSTIERA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

ZAKLJUČNO POROČILO PROJEKTA »Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG«



ESSOKR
EKONOMSKO SOCIALNI SVET
OBALNO-KRAŠKE REGIJE

Pripravil: Aloha Ohana s.p.
Avtorici: dr. Alja Žorž, Sara Bugarinović
Uredila: dr. Alja Žorž

Ljubljana, oktober 2022

KAZALO VSEBINE

1. UVOD.....	4
1.1 Predstavitev projekta	4
1.2 Utemeljitev projekta	6
2 OPIS PROJEKTA.....	8
2.1 Časovni okvir projekta	8
3 PREGLED PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI	11
3.1 Izvedba analiz.....	11
3.1.1 Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks	12
3.1.2 Poročilo o izvedbi analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini	19
3.1.3 Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu	26
3.1.4 Poročilo o izvedbi analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu	32
3.2 Izdelava priročnikov.....	36
3.2.1 Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja....	37
3.2.2 Delo od doma	41
3.3 Izvedba usposabljanj.....	45
3.3.1 Delavnice.....	46
3.3.2 E-učilnica	53
3.4 Oživitev ESSOKR.....	64
3.4.1 Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050).....	66
3.5 Obveščanje in osveščanje	68
4 VREDNOTENJE IZVEDBE PROJEKTA.....	72
5 POVZETEK	76
6 LITERATURA IN VIRI.....	79

KAZALO SLIK, TABEL IN GRAFOV

Slika 1. Časovnica projekta.....	8
Slika 2. Naslovnica analize Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks.....	12
Slika 3. Naslovnica Analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini.....	20
Slika 4. Naslovnica Analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.....	27
Slika 5. Naslovnica Analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu.....	33
Slika 6. Naslovnica priročnika Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja.....	37
Slika 7. Prikaz primera izračuna regresa.....	38
Slika 8. Naslovnica priročnika Delo od doma.....	41
Slika 9. Primerjava dela na domu in dela na sedežu delodajalca iz priročnika Delo na domu.....	42
Slika 10. Primeri iz Kontrolnega lista za delo z računalnikom iz priročnika delo od doma.....	45
Slika 11. Delavnica »Varstvo in zdravje pri delu« - 8. 11. 2021 – PGZ.....	50
Slika 12. Delavnica »Mehke veščine – Komunikacija in odnosi« – 25. 10. 2021 – KS 90.....	51
Slika 13. Delavnica »Javno nastopanje« – 28. 10. 2021.....	52
Slika 14. Delavnica »Upravljanje s socialnimi omrežji« - 26. 10. 2021 – OSO-KS 90.....	53
Slika 15. Primer potrdila o opravljenem tečaju v e-učilnici.....	54
Slika 16. Primer strani v tečaju Delovnopravna zakonodaja I.....	56
Slika 17. Dva primera vprašanj iz testa v tečaju Delovnopravna zakonodaja I.....	57
Slika 18. Primer strani v tečaju Sodelovanje delavcev pri upravljanju II.....	59
Slika 19. Primer strani v tečaju Delo na domu I.....	60
Slika 20. Primer strani v tečaju Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I...63	
Slika 21. Delovni sestanek vodstva UP in ESSOKR – 11.2.2022.....	65
Slika 22. Tretja seja za oživitev ESSOKR.....	66
Slika 23. Naslovnica dokumenta Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050).....	68
Slika 24. Prva stran brošure Starizem v zaposlovanju.....	69
Slika 25. Druga stran brošure Starizem v zaposlovanju.....	69
Slika 26. Primer objave na Facebooku projektnega partnerja PGZ.....	70
Slika 27. Zaključna konferenca projekta Fleksibilen di@log.....	71
Slika 28. Zaključna konferenca projekta Fleksibilen di@log.....	71
Slika 29. Naslovnica Komunikacijske strategije.....	74
Slika 30. Promocijski material I.....	75
Slika 31. Promocijski material II.....	75
 Tabela 1. Prikaz usposabljanj v obliki (spletnih in fizičnih) delavnic.....	 46
Tabela 2. Statistika tečajev v e-učilnici.....	54
Tabela 3. Vrednosti kazalnikov za doseganje ciljev projekta.....	72

1. UVOD

1.1 Predstavitev projekta

Projekt Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG (v nadaljevanju Fleksibilen di@log) je dvoletni projekt krepitve 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 Evropske unije. Projekt je bil osredotočen na Osrednjeslovensko in Obalno-kraško regijo.

Projektno partnerstvo so sestavljali:

- prijavitelj Konfederacija sindikatov 90 Slovenije; KS 90,
- partner Obalna sindikalna organizacija – KS 90; OSO – KS 90,
- partner Primorska gospodarska zbornica; PGZ.

Projekt traja od decembra 2020 do konca novembra leta 2022. Njegova vrednost skupno znaša 494.438,00 EUR. Ekipo, ki je koordinirala aktivnosti projekta, je vodila Judita Belhar iz KS 90.

Projekt sta sofinancirali Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si). Projekt se je financiral 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«.

Največji razlog za zasnovo projekta so bila opažanja konzorcijskih partnerjev, da lahko **pri izvajanju politik in pristopov v Sloveniji, povezanih s trgom dela, zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja zasledimo splošno pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev in deležnikov ter pomanjkanje osnovnih struktur za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja**. Obenem se da zaznati **premajhen pomen vloge socialnih partnerjev za njihovo učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik na omenjenih področjih**.

Prijavitelj KS 90 in projektna partnerja PGZ ter OSO – KS 90 so tako v okviru projekta razvili **inovativni model celostnega in integriranega naslavljanja omenjene problematike**. To so počeli predvsem s pomočjo analiz stanja in dobrih praks v tujini, ki so bila osnova za pripravo aktivnosti krepitve kompetenc preko usposabljanj:

vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj, pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; izmenjavo izkušenj preko izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter preko oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije (ESSOKR); za konec pa še obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta.

Poudarek aktivnosti, ki so bile orodje za doseganje ciljev projekta, je bil 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.

Posebno pozornost so v projektu namenili problematiki delu na domu. Delo na domu, ki je pravno urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE; v nadaljevanju: ZDR-1), se je v času trajanja epidemije COVID-19 izkazalo kot učinkovito orodje zoper širitev te bolezni. Glavni poudarek, kadar govorimo o tej obliki dela, je navadno na **ugotavljanju učinkovitosti takšnega dela** v primerjavi s tradicionalno obliko izvajanja dela na delovnem mestu (vidik delodajalca). Konzorcijskim partnerjem pa se je zdelo potrebno problematiko osvetliti tudi z drugih zornih kotov, ki so: kakšen je vpliv dela na domu na izboljšanje zdravstvenega stanja zaposlenega, izboljšanje delovnih pogojev ob delu na domu, kakšni so pozitivni vplivi takšne oblike dela na trajnostni razvoj okolja itd.

Prav tako je bil eden pomembnejših ciljev projekta **oživitev Ekonomsko-socialnega sveta Obalno-kraške regije** (v nadaljevanju **ESSOKR**). Temo je prijavitelj KS 90 obravnaval že v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog II med letoma 2013 in 2014. Takrat so s projektom za nekaj časa dosegli vpliv na enostavnejše in kvalitetnejše reševanje regionalnih težav prek ESSOKR na področju trga dela ter hitrejšo prilagajanje in odzivanje na ekonomska in socialna vprašanja, znotraj pričujočega projekta pa so želeli učinkovitost ter uporabnost ESSOKR še povečati in zagotoviti njegovo bolj redno delovanje. Prijavitelj projekta in PGZ sta leta 2011 bila tudi ena od ustanoviteljev ESSOKR, ki pa v letih od projekta Socialni partner za socialni dialog II do razpisa, v katerem so se prijavljali s projektom Fleksibilen di@log, ni deloval ustrezno oz. kasneje sploh ni bil aktiven. Na eni strani je primanjkovalo državnega interesa, na drugi pa kompetentnega lokalnega kadra in zainteresiranih lokalnih delodajalcev, tako da ESSOKR do danes še ni prav zaživel.

Cilj oživitve in učinkovitega delovanja ESSOKR je bil predvsem zagovarjanje regijske problematike Obalno-kraške regije na državni ravni ter omogočanje regionalne in nacionalne izmenjave mnenj, stališč in izkušenj vseh ciljnih skupin projekta, torej sindikatov, združenj delodajalcev in sindikalnih predstavnikov.

Zaključno poročilo projekta Fleksibilen di@log vsebuje pregled rezultatov projekta in doseganja njegovih ciljev. Najprej so predstavljeni povzetki izvedenih analiz, nato vsebini dveh priročnikov. Sledita predstavitvi aktivnosti v obliki delavnic ter e-učilnice, zatem sta predstavljena vidik obveščanja in osveščanja o projektnih aktivnostih in finančno poročilo. Na koncu je po vnaprej določenih kazalnikih končno ovrednotena izvedba projekta.

1.2 Utemeljitev projekta

Socialni dialog, ki je eden od stebrov evropskega socialnega dela, nenehno potrebuje razvoj in nadgradnjo osnovnih in podpornih struktur za učinkovito vodenje tega, tako na nacionalni ravni kot tudi na regionalni ravni in ravni podjetij. Projektni partnerji so ob zavedanju, da se kljub različnim predhodnim projektom, ki so naslavljali podobne tematike (npr. projekti krepitve usposobljenosti socialnih partnerjev, ki so se pričeli v l. 2017), **v Sloveniji še vedno srečujemo s problematiko vodenja socialnega dialoga, tako dvostranskega kot tristranskega.**

Razmere na trgu dela in usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovito vodenje socialnega dialoga so se deloma izboljšale, vendar se širše gledano v zadnjih letih na področju trga dela in vseživljenjskega učenja dogaja veliko hitrih sprememb, še posebej zaradi ekonomskih sprememb, migracijskih politik in epidemije COVID-19, ter z njo povezanih ukrepov, ki so neposredno vplivali na nove trende zaposlovanja in oblike dela ter načine vseživljenjskega učenja.

Pri pomanjkanju veščin vodenja socialnega dialoga so socialni partnerji kot ključno opazali **problem nezadostnih kompetenc in informiranosti zaposlenih pri partnerjih, kot tudi delavskih in delodajalskih predstavnikov.** Ti so se kazali v pomanjkanju pogajalskih veščin, veščin komunikacije, pomanjkanju vzvodov za medsebojno kontinuirano in sistematično izmenjavo znanja in izkušenj, pomanjkljivem poznavanju delovnopravne zakonodaje (sploh področja dela na domu), področja varnosti in zdravja pri delu, upravljanju z raznolikostjo in vključevanja ranljivih skupin na trg dela; še posebej velik manko pa se je kazal **na področju obvladovanja IKT veščin.**

Največ so te problematike zaznavali v Obalno-kraški regiji, kjer delujeta predvsem PGZ in OSO – KS 90, in kjer so se že več let soočali s problemom naraščanja dolgotrajne brezposelnosti, brezposelnost mladih, staranja prebivalstva in poklicnega neskladja na trgu dela. Partnerji so kot vzroke takšnih težav identificirali **propadanje velikih poslovnih sistemov,** ki so zaposlovali večji del lokalnega prebivalstva, **sezonsko naravo dela** in **nedelovanje ESSOKR,** ustanovljenega l. 2012, ki bi regijsko problematiko zagovarjal na državni ravni.

Iz tega je sledilo pomanjkanje celostnih pristopov in modelov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, ki bi bili fleksibilni in bi izhajali iz aktualnih analiz regionalnega in nacionalnega stanja z upoštevanjem tujih dobrih praks. To so partnerji želeli izboljšati s projektom Fleksibilen di@log in iz njega naprej razviti še različne aktivnosti, prilagojene ciljnim skupinam, regiji in nacionalni ravni, za reševanje naštetih problematik in povečanje usposobljenosti dela.

Temeljni cilj razpisa je bil 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.

Glavni trije cilji, ki jih je projekt Fleksibilen di@log iz ciljev razpisa so tako bili:

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 **napotnih 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 ustrezno izbranim partnerstvom z izkušnjami iz omenjenih področij so partnerji definirali problematike ciljnih skupin in sestavili celosten nabor aktivnosti, ki so jih ocenili kot realno izvedljive in katerih rezultati so omogočali doseganje ciljev projekta ter so hkrati sledili namenom in ciljem razpisa. Osredotočili so se na prepletanje inovativnih in klasičnih pristopov k usposabljanju, obveščanju in informiranju. Projekt je bil in ostaja uporaben za naslednje ciljne skupine, ki jih naslavlja:

- sindikate, združenja sindikatov, sindikalne predstavnike,
- delavce,
- združenja delodajalcev, predstavnike delodajalcev,
- delodajalce;

ter deležnike:

- zakonodajalce in odločevalce (državne institucije),
- sodelujoče organizacije pri projektu (CSD Južna Primorska, ZRSZ, Mestna Občina Koper, Univerza na Primorskem).

Projektni rezultati so uporabni tudi za:

- vodenje socialnega dialoga,
- usposabljanja in informiranje ciljnih skupin in deležnikov,
- za razvoj novih konceptov, ukrepov in politik na področju trga dela in vseživljenjskega učenja,
- informiranje ciljnih skupin in deležnikov o aktualnem stanju na trgu dela,
- vodenje socialnega dialoga, ki ga je moč prenesti tudi v druge dejavnosti in področja, saj je ustrezno zastavljen raziskovalno in metodološko.

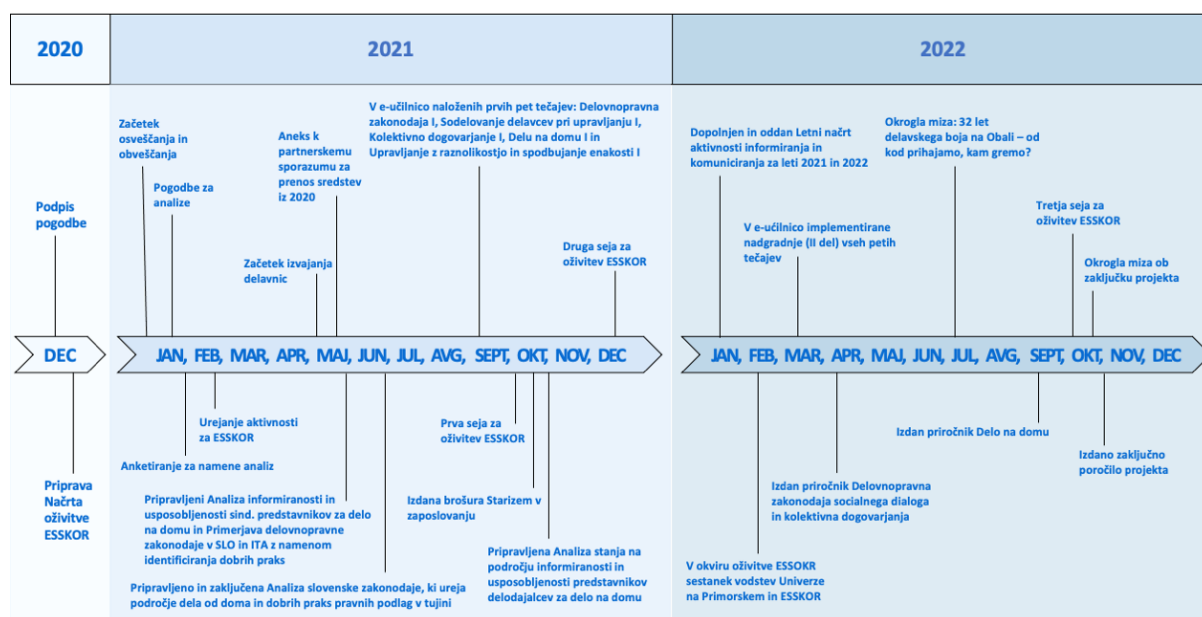
2 OPIS PROJEKTA

Za doseganje ciljev projekta in reševanje zgoraj opisanih problematik so projektni partnerji zasnovali raznolike aktivnosti, ki so jih razdelili v naslednje sklope:

- **aktivnosti za pridobivanje potrebnih podatkov**, kjer so izvedli štiri analize, ki so obsegale tematike delovnopravne zakonodaje in dela na domu, kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga;
- aktivnosti v povezavi z izvajanjem **usposabljanja socialnih partnerjev**, kar je obsegalo pripravo koncepta krepitve kompetenc socialnih partnerjev, učnih gradiv in priročnikov, pripravo načrta usposabljanj in samo izvedbo usposabljanj;
- **zagotavljanje tehnične infrastrukture**, potrebne za izvedbo usposabljanj, kar je bilo povezano z vzpostavitvijo e-učilnice, računalniške učilnice, z zagotavljanjem potrebne tehnične opreme in njenim vzdrževanjem;
- aktivnosti v povezavi z izvedbo **informiranja in obveščanja socialnih partnerjev in zainteresirane javnosti**, kar se je nanašalo na objavo vsebin na spletnih straneh in socialnih omrežjih, tiskovno konferenco, medije, nato dogodke, kot so okrogla miza, konference in navsezadnje tudi pripravo zaključne publikacije;
- **zagotavljanje trajnih učinkov izvedenih aktivnosti**, kar so projektni partnerji realizirali z dvema priročnikoma, eno brošuro ter z možnostjo nadaljnje uporabe in vzdrževanjem e-učilnice, spletnih strani in nadaljnjega izvajanja določenih aktivnosti, npr. oživiljem ESSOKR.

2.1 Časovni okvir projekta

Spodnja časovnica prikazuje nekaj ključnih aktivnosti projekta Fleksibilen di@log.



Slika 1. Časovnica projekta

Projekt se je začel decembra 2020 s podpisom pogodbe s strani vseh partnerjev. Tekom projekta se je projektna skupina vsak mesec sestajala zaradi usklajevanja in dogovarjanja glede nadaljnjega dela, kar je omogočalo tekoči potek projekta. Spremljali so dosežene cilje in kazalnike projekta ter evidentirali in arhivirali dokazila o nastalih stroških projekta.

Aktivnosti so se izvajale v čim večjem sledenju zastavljenega načrta izvedbe, poleg tega pa je prišlo tudi do prilagoditev in optimizacije, predvsem zaradi izbruha epidemije Covid-19 in s tem povezanih omejitev. Ko je epidemiološka situacija dopuščala, se je projekta skupina za nadzor poteka aktivnosti projekta sestajala v živo in ko ni, preko platform Google Meets ali ZOOM.

Decembra 2020 so pričeli z načrtovanjem vsebine analiz v sodelovanju z zunanjim izvajalcem in s pripravo načrta oživitve ESSOK.

Z **januarjem 2021** se je začelo z obveščanjem in osveščanjem preko digitalnih medijev (FB, spletna stran), ki je trajalo do konca projekta. Celovitost izvajanja informiranja in komuniciranja je omogočala, da so tudi drugi udeleženci na trgu dela in na področju zaposlovanja bili dobro obveščeni o dogajanju na področju socialnega dialoga, delovne zakonodaje in njenih praks. Pri vseh treh partnerjih je bil vzpostavljen ločen računovodski sistem za beleženje stroškov in izdatkov. Vsi trije partnerji so za izvajanje računovodskih storitev oziroma ločenega knjigovodstva za projekt, v skladu s smernicami in predpisanimi postopki, sklenili pogodbo z zunanjimi izvajalci. Za pripravo in izvedbo analiz so sklenili pogodbe z zunanjimi izvajalci. Za pripravo analize na področju socialnega dialoga med socialnimi partnerji so v sodelovanju z zunanjim izvajalcem v januarju in februarju izvedli kratko anketo s ciljem najmanj 100 anketirancev na temo poznavanja zakonodaje vezane na delo od doma ter kompetence za delo od doma. KS 90 in PGZ sta sklenila pogodbi še z zunanjima izvajalcema za izdelavo promocijskega materiala in vsi partnerji so izdali naročilnico za dobavo računalniške opreme.

V **začetku februarja 2021** sta se sestala Robert Rakar, direktor PGZ in Peter Majcen, predsednik KS 90. Potrdila sta osnutek načrta oživitve in izvedbe aktivnosti v okviru ESSOKR, ki je natančneje razdelan v komunikacijski strategiji. Izdelan je bil tudi logotip ESSOKR.

Podizvajalca, zadolženega za pripravo dokumenta komunikacijske strategije, je PGZ izbrala v mesecu **marcu 2021**.

V mesecu **maju 2021** so se začele prve delavnice, ki so se izvajale do konca projekta. Sklenjen je bil aneks k partnerskem sporazumu, ki so ga na začetku leta partnerji predlagali MDDSZ zaradi zamika podpisa pogodbe, saj je bil potreben prenos sredstev, ki jih zaradi zamika aktivnost ni bilo možno pokoristiti. Pripravljene in zaključene so bila poročila naslednjih treh analiz: Poročilo primerjave delovno pravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks; Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu in Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu. Konec meseca maja so pripravili tudi Načrt vzpostavitve in delovanja e-učilnice.

V mesecu **juniju 2021** je bilo pripravljeno in zaključeno Poročilo analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini. Dobavljeni so bili promocijski materiali v naročilu KS 90.

OSO – KS 90 je v mesecu **avgustu 2021** izvedla povpraševanje in izbor ponudnika za nabavo promocijskega materiala.

V začetku **septembra 2021** je bilo v e-učilnico naloženih prvih pet tečajev: Delovnopravna zakonodaja I, Sodelovanje delavcev pri upravljanju I, Kolektivno dogovarjanje I, Delu na domu I in Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I. Partner PGZ je izvedel srečanje gospodarstvenikov v Novi Gorici na temo socialnega dialoga, tako na državni kot tudi na lokalnih ravneh. Poseben poudarek je bil na vzpostavitvi in delovanju ESSOKR.

Na začetku **oktobra 2021** je bila izvedena prva seja za oživitve ESSOKR. Oblikovani in pripravljeni so bili promocijski materiali v naročilu PGZ in OSO – KS 90. OSO – KS 90 je pripravila vabilo za e-usposabljanje v okviru projekta in ga v skladu z dogovorom s partnerji poslala vsem sindikalnim zaupnikom. Pripravljena in zaključena je bila Analiza stanja na področju informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu. Izdana je bila brošura Starizem v zaposlovanju.

Novembra 2021 so še naprej intenzivno potekala usposabljanja v obliki delavnic in tečajev v e-učilnici.

Z začetkom **decembra 2021** je bila sklicana 2. seja ESSOKR.

V **januarju 2022** je bil dopolnjen in oddan Letni načrt aktivnosti informiranja in komuniciranja za leti 2021 in 2022.

Februarja 2022 sta se na delovnem sestanku v okviru oživitve ESSOKR sestali vodstvi Univerze na Primorskem in ESSOKR.

V mesecu **marcu 2022** je bilo v e-učilnico implementiranih še preostalih 5 tečajev. Partnerji so na predlog skrbnice pogodbe uskladili in pripravili končno verzijo drugega predloga za prenos sredstev, ki jih zaradi znanih okoliščin, niso uspeli porabiti v letu 2021.

Aprila 2022 je bil izdan priročnik Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja. Potekalo je vpisovanje udeležencev v e-učilnico in udejstvovanje v novih tečajih.

Maja in junija 2022 so še naprej intenzivno potekala usposabljanja v obliki delavnic in tečajev v e-učilnici.

Julija 2022 je projektni partner OSO – KS 90 v prostorih Fakultete za humanistične študije v Kopru izvedel okroglo mizo z naslovom »32 let delavskega boja na Obali – od kod prihajamo, kam gremo?«.

Septembra 2022 je bil izdan priročnik Delo na domu.

Oktobra je se je začela priprava pričujočega zaključnega poročila. Še podrobnejši pregled projektnih aktivnosti se po datumih najde v mesečnih, polletnih in letnih poročilih projekta. V nadaljevanju zaključnega poročila sledijo širši vsebinski pregledi projektnih aktivnosti, finančno poročilo in ovrednotenje doseganja zastavljenih kazalnikov o ciljih projekta.

Novembra 2022 sta bili sklicani še tretja seja ESSOKR in zaključna konferenca. PZG bo izdal še videopriročnik o delu na domu za zaposlene. Na zaključni konferenci so bile predstavljene izvedene aktivnosti, ugotovitve in učinki projekta. Zunanja sodelavka iz projektnega inženiringa, dr. Alja Žorž je podala finančno poročilo o učinkovitosti črpanja projektnih finančnih sredstev. Natisnjeno je bilo zaključno poročilo.

3 PREGLED PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI

V sklopu projekta so projektni partnerji izdali štiri analize in dva priročnika. Poleg tega so izvedli več kot petdeset usposabljanj in v e-učilnici objavili 10 tečajev. Za namene oživitve ESSOKR so imeli štiri sestanke. Za namene osveščanja in ozaveščanja javnosti so o projektnih aktivnosti redno poročali na svojih spletnih straneh in socialnih omrežjih.

V nadaljevanju poglavja so podrobneje predstavljeni vsi tipi projektnih aktivnosti.

3.1 Izvedba analiz

Izvedbe analiz so služile pregledu trenutnega stanja obravnavanih tem in kot osnova za pripravo ostalih aktivnosti. Analize so dostopne fizično pri projektnih partnerjih, z namenom ozaveščanja širše javnosti pa tudi na spletu. Izvedene so bile naslednje štiri analize:

- **Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks** (maj 2021, spletni dostop: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Primerjava-delovno-pravne-zakonodaje-v-Sloveniji-in-Italiji-z-namenom-identificiranja-dobrih-praks.pdf>);
- **Analiza slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini** (maj 2021, spletni dostop: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-o-izvedbi-analize-slovenske-zakonodaje-ki-ureja-podrocje-dela-od-doma-in-dobrih-praks-pravnih-podlag-v-tujini.pdf>),
- **Analiza informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu** (maj 2021, spletni dostop: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-analize-informiranosti-in-usposobljenosti-sindikalnih-predstavnikov-za-delo-na-domu.pdf>);
- **in Analiza informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu** (julij 2021, spletni dostop: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/10/Porocilo-o-izvedbi-analize-informiranosti-in-usposobljenosti-predstavnikov-delodajalcev-za-delo-na-domu.pdf>).

Vse analize so dostopne tudi na spletni strani partnerja OSO – KS 90: https://www.sindikrat-osoks90.si/?page_id=2017.

V nadaljevanju so predstavljena poročila vsake izmed analiz, ki izpostavljajo nekaj glavnih ugotovitev in smernic za obravnavana področja.

3.1.1 Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks

Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks je bila osnova za načrtovanje vsebine začetnih **izobraževanj**, npr. za izdelavo vsebin v e-učilnici. Hkrati je bila osnova za predloge ukrepov za vključitev zaposlenih v organizacijah projektnih partnerjev v razna **usposabljanja** za pridobitev potrebnih znanj in veščin iz te tematike.

Obsežno poročilo analize je sestavljeno iz naslednjih sklopov:

1. pregleda ključne delovnopravne zakonodaje v Sloveniji,
2. pregleda ključne delovnopravne zakonodaje v Italiji,
3. primerjalne analize zakonov na področju delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji,
4. pregleda ključne evropske delovnopravne zakonodaje,
5. predstavitve dobrih praks delovnopravne zakonodaje v Avstriji, Hrvaški in Madžarski,
6. priporočil za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki so kasneje nastala v okviru projekta.



Slika 2. Naslovnica analize Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks

Vse države, obravnavane v analizi, so članice Evropske unije. To pomeni, da so v svoje zakonodaje dolžne ratificirati zakone in direktive EU, hkrati pa imajo pravico uživati različne evropske spodbude ter programe in so vključene v različne evropske raziskave. Evropsko delovno pravo se z direktivami ureja že vse od leta 1997 dalje, dva primera pa sta Direktiva o preglednih in predvidljivih pogojih dela (2019/1152), ki ureja predvsem področji delovnih pogojev in delovnega časa, ter Direktiva o delovnem času (2003/88/EC), ki ponovno zajema področje trajanja dela, pravice do odmora med delom, dopuste itd.

Raziskave Evropske komisije pa so na področju trga dela v zadnjih pokazale naslednje ključne težave:

- ni ustreznega pregleda nad trgom dela,
- narašča število delavcev, ki delajo **brez podpisane pogodbe o zaposlitvi**,
- **pogodbe** o zaposlitvi so pogostokrat **nepopolne** in **nejasne**, saj ne vključujejo navedbe ključnih pravic delavcev iz dela, jih ne napotujejo na pravno varstvo v primeru kršitve,
- delavci pogostokrat v **podpis** prejmejo **pogodbo o zaposlitvi po začetku dela** in določbe pogodbe pogostokrat niso skladne s predhodnimi dogovori,
- v praksi **sistemi, ki naj bi varovali pravice delavcev, niso dovolj učinkoviti**.
- delavci **nimajo zadostnega dostopa do obveznega usposabljanja**,
- med **državami članicami EU-28 je opaziti različne oblike in ravni zaščite pravic delavcev**, prav tako pa države članice sprejmejo **različna odstopanja od evropskih direktiv** in imajo različne pristope k urejanju novih in nestandardnih oblik dela.

Primerjava delovnopравne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks se trudi **na enem mestu zbrati najpomembnejše informacije s področja delovnopравne zakonodaje v EU, Sloveniji in njej sosednjim državam**, kar lahko bralcu omogoča delanje primerjav in na podlagi stanja v drugih državah iskanje novih idej za težave, s katerimi se soočajo slovenski delavci in delodajalci.

Začetni del analize je v največji meri posvečen slovenskemu prenovljenemu zakonu, ki ureja delovna razmerja, ZDR-1, iz leta 2013. Predstavlja okrepljeno verzijo prvotnega Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002.

Evropske institucije so namreč v zvezi s prvim zakonom in s stanjem na trgu dela v Sloveniji izpostavile pomanjkljivosti, kot so npr.: nizka fleksibilnost delovne zakonodaje, togost pri zaposlitvah za nedoločen čas ter visoki stroški dela, segmentacija na trgu dela izražena kot razlika v položaju zaposlenih za nedoločen čas v primerjavi z zaposlenimi za določen čas, visok delež (večinoma neprostovoljnih) začasnih zaposlitev v skupnih zaposlitvah, ki je nad povprečjem EU, rigidni sistem odpuščanja tako v pogledu postopkov kot opredelitve neupravičenega odpusta in vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu, delo na črno ...¹

¹ Računovodja, 2012, v Filip, Lajovic in Žorž, 2021, str. 14

Eno osnovnejših in pomembnejših določil ZDR-1, ki krepí delovno stabilnost je, da se **delovno razmerje praviloma sklène za nedoločen čas, ostale oblike zaposlitve so možne le v posebnih primerih.**² Enak standard glede prednosti zaposlitve za nedoločen čas spodbujata tudi Italija in Hrvaška. Avstrijska in madžarska zakonodaja enakovredno obravnava obe obliki zaposlitve s tem, da Madžarska omejuje čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas.³

Z ZDR-1 se je okrepilo tudi sodno varstvo pravic delavcev v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in uredilo področje odpovednih rokov. Uvedla se je možnost opravljanja občasnih del za brezposelne in začasnih del za upokoјence, ki ne vplivajo na njihove pravice do nadomestila za brezposelne oz. pokojnine. Z zakonom so se še dodatno poenostavili postopki sklepanja pogodb o zaposlitvi (npr. možnost elektronskega obveščanja kandidatov, neobveznost objave prostega delovnega mesta na Zavodu za zaposlovanje RS). Prav tako so se poenostavili postopki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi in uvedbe disciplinskega postopka v primeru kršitev delovnih obveznosti delavca. Poleg tega se je z ZDR-1 uvedlo tudi izplačilo denarne odškodnine delavcu, ki je bil na delovnem mestu diskriminiran ali trpinčen.⁴

Kot dopolnitve oz. razširitve specifičnih področij, povezanih z delom, obstajajo pri nas še številni drugi zakoni, kot so:

- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP), ki predpisuje njeno obliko, pogoje veljavnosti/prenehanja in načine reševanja kolektivnih delovnih sporov ter načine in javno objavo kolektivnih pogodb,
- Zakon o urejanju trga (ZUTD),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki zagotavlja delavcem varno in zdravo delo,
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ),
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1), ki ureja prijavo delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), ki med drugim ureja pravico do starševskega dopusta,
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), ki določa pogoje za zaposlitev tujcev ter oseb brez državljanstva,
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), s katerim se urejajo pristojnosti, organizacija sodišč in postopki pred sodišči.

S poznavanjem zgoraj naštetih zakonov z ZDR-1 na čelu oz. vsaj zavedanjem, kateri zakoni obstajajo in kaj se v njih najde, je za delavce, delodajalce in sindikaliste postavljena dobra podlaga za razumevanje slovenskega delovnega prava. V primerjavi z ostalimi opazovanimi državami ima Slovenija zelo veliko zakonov iz delovnopravnega

² ZDR-1, 2013, čl. 12

³ Filip idr., 2021, str. 173

⁴ Filip idr., 2021, str. 14

področja. Ti se razvrščajo v zakonodajo, ki ureja individualna delovna razmerja ter zakonodajo, ki ureja trg dela. Predvsem na primeru Italije, kjer velja neposredna uporaba evropskih direktiv in ni ločene pravne veje, ki bi pokrivala področje dela, je prikazana alternativna (ne nujno boljša ali slabša) ureditev sistema.

Skozi analizo delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in njene primerjave z Italijo ter ostalimi nam sosednjimi državami so bili izpostavljeni glavni vidiki, pozitivni ali negativni, vsake izmed njih.

Hrvaška in madžarska delovna zakonodaja in obravnava delavcev sta podobni slovenski. Medtem Italija loči tri vrste delavcev: vodilne delavce, srednji management in delavce, ki so najbolj pokriti v pogledu pravic. Avstrija podobno kot Italija loči med dvema kategorijama zaposlenih: belimi in modrimi ovratniki, za katere veljajo drugačni zakoni.⁵

Italija za razliko od Slovenije ne pozna ločenega zakona, ki bi urejal področje dela in delovnih razmerij. Delovno pravo je v veliki meri razpršeno skozi Civilni zakonik. Ta povezuje ključne civilne zakonske pravice in norme ter vključuje tudi zbirko določb, ki se nanašajo na zaposlovanje, kar zajema vse od narave zaposlitvenega razmerja, obveznosti obeh strank do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁶ Civilni zakonik dopolnjujejo posamični, ozko usmerjeni »delovni« zakoni. Med njimi je najpomembnejši tako imenovani Delavski zakonik iz l. 1970.⁷

Analiza izpostavlja, da je Delavski zakonik v splošnem zastarel in da italijanska vlada ni pripravljena na celovito obravnavo trga dela in zaposlovanja, reforme trga dela pa izvaja s sprejetjem vedno novih zakonov.

Kljub tej razdrobljenosti se najdejo tudi svetle točke italijanske ureditve dela in delovnih razmerij. **Leta 2017 je Italija sprovedla obsežno reformo trga dela**, znano tudi pod imenom »Jobs Act«. Z reformo je želela doseči bolj moderen, konkurenčen in nediskriminatoren trg dela. Nekaj sprememb, ki jih je reforma prinesla, so:

- davčne olajšave, ki spodbujajo uporabo izvensodnega instituta poravnave, s čimer se je število sodnih primerov na delovnih sodiščih zmanjšalo za 30 %,
- več možnosti za prerazporejanje delavca na drugo delovno mesto znotraj enake kategorije, kar omogoča boljšo organizacijo dela,
- nove spodbude za zaposlovanje, zlasti za zaposlovanje starejših delavcev,
- olajšave pri plačevanju socialnih prispevkov v primeru zaposlovanja mladih,
- skrajšanje trajanja zaposlitve za določen čas na največ 24 mesecev, hkrati pa jo je močno podaljšati le enkrat in skupno trajanje ne sme preseči treh let, kar naj bi spodbujalo zaposlovanje za nedoločen čas.⁸

⁵ Filip idr., 2021, str. 173

⁶ CIPD, 2020 v Filip idr., 2021, str. 47

⁷ Filip idr., 2021, str. 59

⁸ Filip idr., 2021, str. 61–62

Zadnje čase je možno zaslediti **trend rasti »Pametnih pogodb o zaposlitvi«**, ki vključujejo možnost načina opravljanja dela izven prostorov delodajalca. Zraven morajo vsebovati natančne podatke o načinu nadzora nad izvajanjem dela, opis predvidene tehnične opreme, potrebne za delo, čas počitka delavca, kaj spada pod nedopustno vedenje delavca in opis predvidenih disciplinskih postopkov za tako vedenje ter še, kar je zelo pomembno, opis možnosti, da delavec izključi elektronske (komunikacijske) naprave, ko je za delodajalca nedostopen.⁹

Prednost pri delu na daljavo imajo pri tem ženske, ki so se v zadnjih 3 letih vrnile s porodniškega dopusta, in starši, ki imajo otroke s posebnimi potrebami.

Analiza posebno pozornost namenja še **zaposlovanju mladih in starih populacij delavcev**. Italija ima s približno 9,3 % eno najvišjih stopenj brezposelnosti v Evropski uniji, pri čemer je bilo koncem leta 2020 brez zaposlitve kar 29,7 % mladih.¹⁰ Za namene izboljšanja te situacije Ministrstvo za delo izvaja evropski projekt **Pobuda za zaposlovanje mladih**. Z njim je Italija pridobila 1,5 milijard EUR sredstev za spodbujanje zaposlovanja mladih, od tega je 1,1 milijard EUR iz evropskih skladov. Je druga največja prejemnica teh sredstev v Evropi.¹¹ Cilj operativnega programa je zagotoviti, da se vsakemu mlademu do 25 let (kar so v Italiji razširili na do 29 let) ponudi kakovostna ponudba za zaposlitev, izobraževanja ali usposabljanja v štirih mesecih po brezposelnosti ali odhodu iz sistema formalnega izobraževanja. Vsi upravičenci bodo upravičeni do naslednjih ukrepov:

- informiranje in usmerjanje,
- poklicno usposabljanje,
- usposabljanje na delovnem mestu,
- vajeništvo,
- pripravništvo,
- spodbujanje samozaposlovanja in podjetništva,
- uradno potrdilo o pridobljenih kvalifikacijah.¹²

Italijanski zakonodajni odlok št. 81/2015, 41. člen, **vajeništvo** opredeljuje kot pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas preko katere se izvaja usposabljanje in zaposlovanje mladih. V Italiji se mora opredeliti vsaj 120 ur vajeništva letno.¹³ Slovenija je področje vajeništva uredila leta 2017 s sprejetjem Zakona o vajeništvu, po katerem se 50 % izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu. V obeh državah se vajeništvo ureja v sodelovanju z ustreznim delodajalcem (da delodajalec ponuja dejavnosti, za katere se učenec izobražuje, da ima ustrezne delovne pogoje in opremo itd.) in izobraževalno ustanovo.

V Italiji vajeništvo lahko traja do treh let in v tem času je delodajalec deležen olajšav pri plačevanju socialnih prispevkov, kar lahko zneso do 8.060,00 EUR in kar velja le za prvo

⁹ Filip idr., 2021, str. 57

¹⁰ Lexia, 2021 v Filip idr., 2021, str. 64

¹¹ Evropska komisija, b. l.

¹² Mandrone, 2014 v Filip idr., 2021, str. 66

¹³ Filip idr., 2021, str. 67

zaposlitev. V kolikor delodajalec mlado osebo, mlajšo od 30 let, zaposli za nedoločen čas, je deležen 50 % olajšave v prvih treh letih njene zaposlitve.

Glede zaposlovanja **starejših delavcev** pa sta obe državi ponovno krepko pod evropskim povprečjem. V Italiji lahko za izboljšanje te situacije zasledimo reforme na trgu dela, ki segajo v leto 2012:

- če delodajalec zaposli osebo, starejšo od 50 let, jim lahko ponudi 20 % nižjo plačo kot so jo imeli pred tem,
- delodajalci lahko ponovno zaposlijo starejše delavce, ki so izgubili službo, preko t. i. »vajeniške« pogodbe o zaposlitvi, s katero se jim zagotovi prekvalifikacija,
- delodajalci, ki zaposlujejo starejše delavce, so za dve leti upravičeni popusta pri plačevanju prispevkov za socialno varnost v višini 50 %.¹⁴

Ukrepi naše države za spodbujanje zaposlenosti starejših med delovno populacijo in med tistimi, ki so že presegli upokojitveno starost, so prišli z določbo 197. člena ZDR-1. Člen delavcu daje pravico, da začne delati s skrajšanim delovnim časom. Delodajalcu pa prepoveduje odrejanje nadurnega ali nočnega dela starejšim delavcem. Pomembne so tudi določbe 114. člena ZDR-1, na osnovi katerega so starejši delavci deležni zaščite pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.¹⁵

V nadaljevanju se analiza osredotoča na pregled italijanskih politik, ki se osredotočajo na **preprečevanje diskriminacije**. Pri tem seveda v italijanskih, tako kot slovenskih zakonih veljajo pravice do enake obravnave, ki izhajajo že iz Ustave. Ta navaja koncept enakosti vseh državljanov pred zakonom v pogledu spola, veroizpovedi, jezika, političnih prepričanj, osebnih stališč in družbenega položaja, prepoveduje pa tudi diskriminacijo glede starosti. Delavski zakonik pa prepoveduje tudi sama poizvedovanja v postopku zaposlovanja kot tudi v času trajanja delovnega razmerja (neposredno pri delavcu ali preko tretjih oseb) glede političnih, verskih ali sindikalnih stališč delavca.¹⁶

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le iz utemeljenih razlogov, ponovno podobno kot v Sloveniji. Razlogi za odpoved morajo biti navedeni v obvestilu o nameravani odpovedi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je nična, če je bila podana zaradi političnega ali verskega prepričanja, članstva v sindikatu in sodelovanja v sindikalnih dejavnostih.

Enakost med moškimi in ženskami na delovnem mestu v Italiji posebej prepozna Zakon št. 903/1977 – Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju. V njem lahko najdemo odločbe, kot so npr.:

- da je prepovedana vsaka diskriminacija na podlagi spola, tako v pogledu dostopa do dela, ne glede na način zaposlitve in ne glede na sektor ali panogo dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije,

¹⁴ Filip idr., 2021, str. 68–69

¹⁵ Filip idr., 2021, str. 69

¹⁶ Filip idr., 2021, str. 72–73

- med spoloma je prepovedana tudi vsakršna diskriminacija v zvezi s priznavanjem kvalifikacij, dolžnostmi in kariernim razvojem,
- da je prepovedano nočno delo žensk v industrijskih in obrtnih podjetjih, pri čemer izjemo predstavljajo ženske, ki so na vodilnih položajih ali tiste, ki delajo v zdravstvu in tiste, kjer je s kolektivnimi pogodbami opredeljeno drugače,
- v vsakem primeru je prepovedano nočno delo na nosečnice in ženske z otroki mlajšimi od 7 mesecev
- in drugi.¹⁷

Področje oseb z invalidnostmi v Italiji ureja Zakon št. 104/1992 – Zakon o pomoči, socialni integraciji in pravicah invalidov. Zakon vsebuje ukrepe za spodbujanje popolnega vključevanja v svet dela, posamično ali v partnerstvu. Velea, da mora delodajalec zagotoviti primeren dostop na delovno mesto in ureja vključitev hendikepirane osebe v redna izobraževanja v javnih in zasebnih centrih. Invalidnim študentom, ki ne morejo uporabljati običajnih učnih metod, zagotavlja pridobitev kvalifikacije tudi s posebnimi dejavnostmi v dejavnostih centrih za poklicno usposabljanje ob upoštevanju usmeritev, ki izhajajo iz individualiziranih izobraževalnih načrtov, ustvarjenih med šolskim procesom. V ta namen se centrom zagotovi potrebne pripomočke in opremo.¹⁸ Ob pojavu diskriminacije se uporablja še **Zakon št. 67/2006 – Ukrepi za sodno varstvo invalidov, ki so žrtve diskriminacije.**

V nadaljevanju analize so na podoben način predstavljeni še zakoni v Avstriji, na Hrvaškem in na Madžarskem. Na koncu vsakega izmed teh poglavij si lahko bralec prebere ključne prednosti delovnopravne zakonodaje vsake od držav, predstavljene pa so bile tudi v e-učilnicah Delovnopravna zakonodaja I in Delovnopravna zakonodaja II, ki sta nastali na podlagi te analize.

Analiza zaključuje, da poleg veliko skupnih točk, kot so npr. problem starajočega se prebivalstva, trud za prenašanje evropskih direktiv v lastne zakonodaje, podobna zakonska omejitve pričetka dela (ki je v vseh državah z izjemo Avstrije, kjer je omejitev 18 let, 15 let), zakoni, ki vsaj na papirju preprečujejo diskriminacijo iz osebnih okoliščin itd., med državami v pregledu izvajanja politik trga dela obstajajo tudi pomembne razlike.

Primer bi bil, da avstrijski gospodarski sistem temelji na elementih politične stabilnosti, socialnega miru in sodelovalnega razmerja med delodajalskimi in delavskimi predstavniki.¹⁹ To posledično omogoča dobro urejenost sistema socialne zaščite (dobra zavarovanja, v katera so vključeni vsi, tudi tisti, ki ne delajo). Hrvaški sistem socialne zaščite je ocenjen tudi kot relativno dober, veliko slabši pa je sistem socialne zaščite na Madžarskem.²⁰ Brezposelne osebe imajo pravico do denarnega nadomestila največ v trajanju treh mesecev in v sorazmerju s plačanim zavarovanjem. Posameznik lahko koristi največ 1 leto bolniške odsotnosti in prejema nadomestilo do največ 60 %

¹⁷ Filip idr., 2021, str. 73–74

¹⁸ Filip idr., 2021, str. 76

¹⁹ Advantageaustria, 2021 v Filip idr., 2021, str. 172

²⁰ Filip idr., 2021, str. 172–173

osnovne plače pod pogojem, da je ustrezno zavarovan. Poleg tega poznajo veliko oblik neplačane odsotnosti z dela, kamor se uvršča tudi starševski dopust.²¹

3.1.2 Poročilo o izvedbi analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini

Pojavnost dela na domu je v okviru rednih delovnih razmerij težko oceniti. Dva izmed najpomembnejših razlogov za to sta manko obstoječih raziskav na tem področju ter takšna hitrost razvoja na področju informacijsko-komunikacijskih teorij, da obstoječe raziskave tega ne dohajajo dovolj hitro.²² Kljub temu lahko iz obstoječih analiz in dostopnih podatkov ugotovimo, da **pojavnost oblik dela, ki potekajo izven prostorov delodajalca (tudi onkraj epidemije Covid-19, z njo pa sploh), pomembno narašča.**

Po podatkih iz baze Eurostat se od leta 1996 naprej delež tistih, ki po navadi dela od doma, povečuje. Zabeleženo je, da je l. 1996 bilo 3,7 % takšnih, ki so po navadi delali od doma, zadnji podatki iz leta 2019 pa pravijo, da je bilo takšnih zaposlenih že 6,8. Največji preskok Eurostat v Sloveniji beleži leta 2004, ko je Slovenija postala članica EU, in v letih 2014 in 2015, ko je bila Slovenija še v obdobju okrevanja od svetovne gospodarske krize. Drugi trend kaže, da skozi leta upada število tistih, ki nikoli niso delali od doma. Če je leta 1996 bilo 92,7 % takšnih, ki nikoli niso delali od doma, je bilo takšnih leta 2019 82,2 %.²³ Dostopne so tudi uradne statistike Inšpektorata RS za delo, kjer je leta 2020 delo od domu za svoje delavce prijavilo 10.566 delodajalcev.²⁴

Namen analize je bil, tokrat s poudarkom predvsem na urejanju dela od doma, odgovoriti na **izzive socialnega dialoga**, ki kot eden izmed osrednjih **stebrov evropskega socialnega dialoga** potrebuje razvoj in nadgradnjo osnovnih ter podpornih struktur. Pri nas se zmogljivosti za krepitev osnovnih in podpornih struktur naslavlja od leta 2017 naprej, a še naprej projektno in posledično izjemno parcialno.²⁵ Razmere na trgu dela so od leta 2017 podvržene številnim spremembam, od katerih sta zelo vidna dejavnika migracijska politika in epidemija COVID-19. Neposredno vplivata na potrebo po spremembi paradigme na področju zaposlovanja in oblik dela – s tem tudi dela od doma. Opisano neposredno vpliva na delo sindikalnih in delodajalskih združenj ter delodajalcev, pri tem pa tako projekt kot ta analiza zaradi predpostavljene povezanosti med deležniki **v ospredje postavljata izzive delodajalcev.**

Analiza izpostavlja naslednje **izzive delodajalskih združenj:**

- **pomanjkanje celostnih pristopov** za razvoj učinkovitega vodenja socialnega dialoga;
- pomanjkljiva **usposobljenost in informiranost zaposlenih** v delodajalskih združenjih in na ravni podjetij **o trgu dela in vseživljenjskem učenju;**

²¹ Evropska komisija, 2013a v Filip idr., 2021, str. 172

²² Ilić, Kočan in Žorž, 2021, str. 20

²³ Eurostat, 2021 v Ilić idr., 2021, str. 22–23

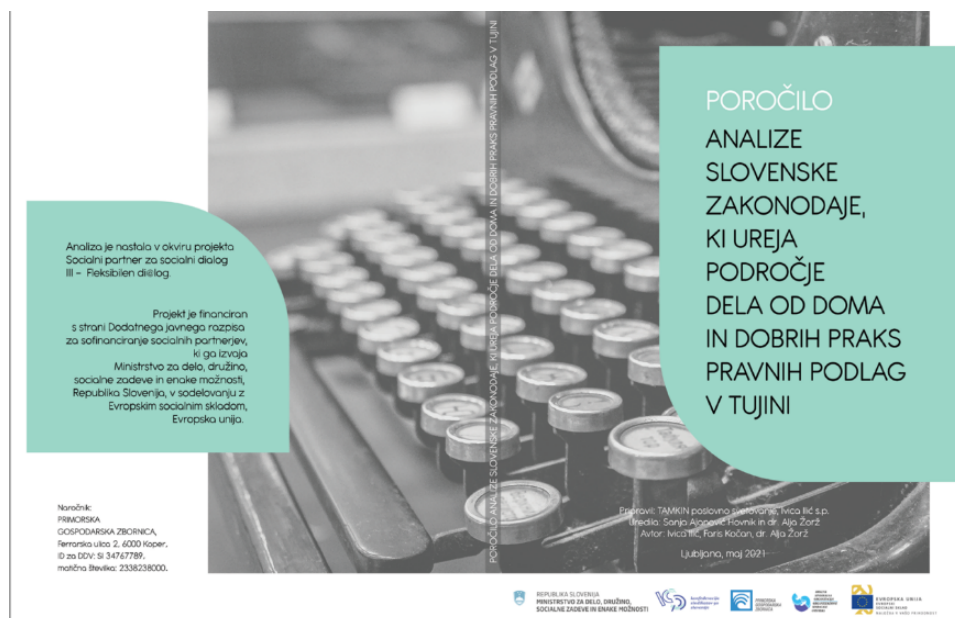
²⁴ FinD-INFO, 2020 v Ilić idr., 2021, str. 24

²⁵ Ilić idr., 2021, str. 11

- pomanjkanje **neformalnih platform za izmenjavo neuradnih stališč** s predstavniki države;
- pomanjkanje **priložnosti za medsebojno izmenjavo izkušenj in znanja** na področju socialnega dialoga.

Avtorji dodajajo, da se s podobnimi izzivi soočajo tudi sindikalna združenja. Ta ne posedujejo celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga, nimajo dovolj usposobljenih in informiranih zaposlenih za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga, ne posedujejo neformalnih platform za izmenjevanje izkušenj in mnenj ter neformalnih stališč v odnosu do države ter nasploh nimajo vzpostavljenih kanalov za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj s področja socialnega dialoga. Poleg tega je študija imela specifičen cilj naslovitve problemov **Obalno-kraške regije**. Ta se že dalj časa sooča z dolgotrajno brezposelnostjo, brezposelnostjo med mladimi, staranjem prebivalstva in poklicnim neskladjem na trgu dela, kar delno izvira tudi iz same logike trga dela (propadanje velikih poslovnih sistemov in sezonska narava dela).²⁶ Partnerji so mnenja, da je pri tem ključno nedelovanje ESSOKR, ki je bil ustanovljen leta 2012, a nikoli zares ni zaživel. S tem Obalno-kraška regija ne poseduje institucionalnih zmogljivosti za zagovarjanje regijskih interesov na državni ravni.

Analiza je sestavljena iz štirih delov. V prvem poglavju je predstavljen namen in cilj študije. Drugo poglavje je posvečeno pregledu obstoječih virov slovenske zakonodaje z vidika pravne podlage, ki ureja delo na domu. V tretjem delu je predstavljen pregled dobrih praks v tujini, ki urejajo delo na domu. V četrtem poglavju so podana priporočila za izvedbo usposabljanj, pripravo e-gradiv in e-učilnice, publikacij, povezovalnih dogodkov za socialne partnerje in smernice za vzpostavitev ESSOKR, ki so nastala na podlagi analize in sinteze podatkov ter zbranih primerov dobrih praks.



Slika 3. Naslovnica Analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini

²⁶ Ilič idr., 2021, str. 12

Analiza pregled slovenske zakonodaje, ki se ukvarja z delom na domu, začne s predstavitvijo Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu iz leta 2003. Ta je ob upoštevanju informacijskega preboja v družbi že takrat pokazala, da napredne IKT rešitve omogočajo izvajanje in organiziranje dela na domu oz. v prostorih po izbiri delavca.²⁷

Pred poglobljanjem v ostalo zakonodajo analiza izpostavlja, **da v grobem delo od doma delimo na plačano in neplačano delo.** Pri tem je neplačano delo običajno razumljeno kot nabor najrazličnejših gospodinjskih opravil, varstva in nege družinskih članov, itd. Plačano delo od doma je največkrat razumljeno, kot ga opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih: delo, ki zaposlenim nudi vse pravice in varnost, ki izhaja iz delovnega razmerja, kar pomeni, da zaposleni uživajo enake pravice, varnost in obveznosti, kot v primeru, če bi delo opravljali v prostorih delodajalca.²⁸ Delo od doma prav tako opravljajo samozaposleni podjetniki, obrtniki in samozaposleni v svobodnih poklicih (denimo kulturniki).

Osrednja delovnopravna zakonodaja, ki pri nas ureja delo od doma, je Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1. Za kraj opravljanja dela se v primerih, ko ta ni določen, šteje, da se delo opravlja na sedežu delodajalca.²⁹ Delojemalec in delodajalec se morata v kolikor sporazumno želita, da se določeno delo ne glede na obseg opravlja tudi na domu, to obvezno **dogovoriti s posebno pogodbo za opravljanje dela na domu.**³⁰ Zakon torej dopušča, da se delo (oz. omejen obseg dela) pod določenimi pogoji opravi tudi izven delovnih prostorov, pri čemer mora delodajalec o takšni vrsti dela nemudoma obvestiti Inšpektorat za delo. Poleg tega je delodajalec v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti primoran za vsakega svojega delavca, tudi ko ta opravlja delo od doma in si delovni čas dejansko razporeja sam, dnevno voditi evidenco o izrabi delovnega časa od sklenitve delovnega razmerja dalje.³¹

Kot ostale pravno zavezujoče dokumente o delu na domu štejemo mednarodne. Eden izmed najpomembnejših sta **Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 177** iz leta 1996 in **Priporočilo št. 184**, ki izhaja iz konvencije. Cilj Konvencije št. 177 je bil spodbuditi enakovredno obravnavo delojemalcev, ki za delodajalca delo opravljajo od doma, z ostalimi zaposlenimi.³² Kmalu po sprejetju Konvencije št. 177, je priporočila na tem področju izdala tudi **Evropska komisija (EK) (št. 98/370/EC)**, z namenom, da zaščiti takratno naraščajoče število posameznikov, ki opravljajo delo od doma. Cilj priporočila je bil, da pripomore k oblikovanju boljšega ravnotežja med prožnostjo samega trga delovne sile in varnostjo zaposlenih.

Tretji pomembni mednarodni dokument je **Direktiva Sveta 2003/88/ES o organizaciji delovnega časa**, ki je bila pripravljena s ciljem oblikovanja okvira za organizacijo delovnega časa, ki sledi načelu krepitve delovnega okolja z namenom

²⁷ Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, 2003 v Ilić idr., 2021, str. 17

²⁸ ZDR-1, 2013, čl. 68–72

²⁹ ZDR-1, 2013, čl. 31

³⁰ ZDR-1, 2013, čl. 68

³¹ ZEPDSV, 2006, čl. 12, 18, 19

³² Mednarodna organizacija dela, 1996 v Ilić idr., 2021, str. 37

varovanja zdravja in varnosti delavcev.³³ Ostali pomembni dokumenti, ki vsebinsko zajemajo tudi teme, relevantne za delo na domu, so **Direktiva Sveta 2003/88/ES o organizaciji delovnega časa**, Protokol h **Konvenciji MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju**, **Konvencija št. 187**, ki se osredotoča na vidik **spodbujanja varnosti in zdravja pri delu** ter **Direktiva 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev**.

V nadaljevanju se analiza osredotoča na pet elementov delovnopravne zakonodaje za delo od doma, ki so bodisi pomembni zaradi določenih podrobnosti zaradi kraja opravljanja dela bodisi zaradi same logike projekta in posebnih ciljev študije. Ti elementi so:

- **varnost in zdravje pri delu** (npr. tudi pri delu od doma mora delodajalec pripraviti oceno tveganja delovnega mesta, pripraviti načrt za preprečevanje, obvladovanje in odpravljanje nevarnosti pri delu, obveščati in usposablјati delavce ter posredovati ustrezna navodila ter obvestiti delavce o vseh spremembah in potencialnih nevarnostih)³⁴;
- **promocija zdravja pri delu** (npr. projekt Gospodarske zbornice Slovenije Promocija zdravja in dela na domu, saj je pri fleksibilnih oblikah dela težje zagotavljati in nadzorovati ustrezno zdravje pri delu)³⁵;
- **varovanje delojemalčeve zasebnosti na domu** (npr. delodajalec, inšpektor ali kakšen drug preiskovalec brez odločbe sodišča proti volji stanovalca nima vstopa v njegovo stanovanje, delodajalec pa prav tako ne more s sodobno IKT nadzorovati delojemalca, saj po mnenju Informacijskega pooblaščenca nadzor s pomočjo tehnologije zaradi racionalnejše izrabe delovnega časa ni dopusten)³⁶;
- **(davčna) obravnava dohodkov iz dela na domu v okviru delovnih razmerij** (lahko poudarimo npr., da se dohodki vseh delojemalcev, ne glede na to, ali delajo od doma ali v prostorih delodajalca, z davčnega vidika obravnavajo enako, pri čemer, če za delojemalca, ki dela izključno od doma, stroški prevoza na delo in iz dela ne nastanejo, potem ni upravičen do njihovega povračila – v vsakem primeru pa je upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, tako v in izven prostorov delodajalca);
- **posebno varovane skupine**, ki spadajo pod koncept raznolikosti na delovnem mestu (npr. delo na domu je v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov opredeljeno kot primerna oblika dela, ko gre za zagotavljanje enakih možnosti osebam, ki zaradi različnih vidikov hendikepiranosti težko ohranjajo svojo zaposlitev, oz. jim je sam vstop na trg delovne sile otežen)³⁷.

Naslednja poglavja analize predstavijo stanje dela na domu v državah okoli naše, torej Avstriji, Italiji, Hrvaški in Madžarski, saj Slovenija z njimi na različnih ravneh (državni, sektorski, lokalni, na ravni civilne družbe) najintenzivnejše sodeluje. Cilj tega poglavja je bil **analizirati stanje dela od doma v EU in ugotoviti, ali obstajajo primeri dobrih praks na področju dela od doma, ki bi jih morala upoštevati tako država**

³³ Svet EU, 2003 v Ilić idr., 2021, str. 38

³⁴ Ilić idr., 2021, str. 32

³⁵ Ilić idr., 2021, str. 33

³⁶ Ilić idr., 2021, str. 34

³⁷ Ilić idr., 2021, str. 37

kot sindikalna in delodajalska združenja pri prihodnjem urejanju tega področja. Analiza je služila kot izhodišče za pripravo inovativnega modela celostnega in integriranega naslavljanja problematike, ki je bil nato osnova za pripravo in izvajanje dejavnosti krepitev kompetenc prek usposabljanj.

Avtorji so povzeli glavno zakonodajo teh štirih držav, ki vsebuje vsebine, relevantne za delo od doma, komentirali so odzive držav za delo od doma pri epidemiji Covid-19 in izpostavili nekaj dobrih ter slabih praks za vsako od držav.

Za **Avstrijo** lahko na podlagi poročila podjetja za mednarodno pravo in davčno pravo CMS iz leta 2020, ki je primerjal delo od doma v Belgiji, na Češkem in v Avstriji, vidimo, da zgodovinsko **nima najustreznejših ustreznih zakonodajnih podlag, ki bi posebej urejale delo od doma.**³⁸

Delo od doma je v Avstriji omogočeno v skladu s Civilnim zakonikom (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, ABGB), **Zakonom o zaposlenih** (Angestelltengesetz, AngG) in **zakonodajo, ki ureja kolektivne pogodbe** (Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG). Predvsem zakonodaja, ki ureja kolektivne pogodbe, je tista, ki ustvarja primerno pravno podlago za izvajanje dela od doma. **Sindikalna in delodajalska združenja pa so si pri vprašanju dela od doma nenehno v navzkrižju.** Avstrijsko združenje sindikatov (ÖGB) po eni strani delodajalskim združenjem priznava, da je ustvarjanje delovnih mest za delo od doma pozitivno za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Po drugi strani pa opozarja na povečanje zdravstvenih tveganj, ki so posledica stresa in morebitnih pritiskov po vse večji učinkovitosti delojemalcev, ki delajo od doma.³⁹

Večletna stagnacija neposodabljanja zakonodaje se je končala šele leta 2020, ko je bila **Avstrija zaradi epidemije Covid-19 primorana sprejeti oz. uveljaviti določene regulacije glede dela od doma.**⁴⁰ Pri tem je najpomembnejša predvsem ta, da delojemalec lahko dela od doma takrat, ko spada v "tvegano skupino". Če delojemalec zaradi narave dela ne more delati od doma (proizvodnja, trgovina itd.), ima pravico do strožjih preventivnih ukrepov na delovnem mestu.⁴¹

Medtem je **Italija** ena izmed redkih držav, ki se je **vprašanja dela od doma zakonsko lotila že v devetdesetih letih, takoj po izdanih priporočilih Evropske unije.** Z zakonom je skušala urediti delo od doma za javne in državne uslužbence, kjer je poleg samega opredeljevanja dela na domu uzakonila to, da je delojemalec za delo na domu plačan enako in pod enakimi pogoji kot delojemalec, ki delo opravlja v prostorih delodajalca. Skladno s Predsedniškim dekretom št. 70/191, je delo od doma opredelila kot **"izvajanje dela delojemalca v eni izmed javnih administrativnih organov v kraju, ki je razumljen kot ustrezen, se nahaja izven prostorov delodajalca in temelji na IKT s ciljem ohranjanja komunikacije med delodajalcem in delojemalcem".**⁴²

³⁸ CMS, 2020, str. 3 v Ilić idr., 2021, str. 50

³⁹ Ilić idr., 2021, str. 52

⁴⁰ Illić idr., 2021, str. 50

⁴¹ CMS 2020, str. 1–2, v Ilić idr., 2021, str. 50

⁴² Burns, Delle Donne in Pinzuti 2005, str. 18 v Ilić idr., 2021, str. 52

V nadaljnjih desetletjih je po vzoru evropskih direktiv Italija sprejela še vso ostalo zakonodajo, ki ureja področje dela od doma. Kljub temu je po dostopnih statističnih **podatkih Italija ena izmed tistih držav, ki se sooča z velikimi težavami pri implementaciji dela od doma v primerjavi z drugimi državami**, na kar nakazujejo tudi izsledki Eurofound iz leta 2020.⁴³ V Italiji je bilo manj kot 5 % delojemalcev, ki so po navadi ali občasno delali od doma, s čimer se Italija na 21. mestu nahaja na samem repu držav članic EU. Treba pa je vedeti, da so razlogi za takšno uvrstitev lahko skupek različnih vplivov, med drugim tudi povsem metodološkega, saj Nacionalni inštitut za statistiko (ISTAT) v redna letna poročila ne vključuje direktne pojavnosti dela na domu, ampak vzorči zgolj uporabo IKT in še to v podjetjih, ki imajo več kot 10 zaposlenih. Družbenokulturni dejavniki pa bi lahko bili nizka stopnja zaposlenosti mladih in žensk, ideja, da je delo od doma rezervirano za ranljivejše skupine (mladi, invalidi, ženske), saj delo od doma vidijo kot sredstvo za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter visoka stopnja sive ekonomije.⁴⁴

Tovrstni podatki so Italiji vodili v sprejetje **Zakona št. 81 o pametnem delu leta 2017**, s katerim je država skušala nasloviti organizacijski okvir v storitvenem sektorju. Italija je z zakonom začela **promovirati učinkovitost na delovnem mestu, in ne več časa**, ki ga delojemalec preživi na delovnem mestu. Po nastopu epidemije Covid-19 v maju 2020 je prišlo še do novega **Predsedniškega dekreta št. 34**, s katerim je Zakon o pametnem delu postal **okvir za vse starše z otroki do 14 leta, da lahko z metodo pametnega in fleksibilnega dela delajo od doma**.⁴⁵

Na Hrvaškem pa je delo od doma, podobno kot v Sloveniji, **vklučeno že v njihov Zakon o delovnih razmerjih**. Delojemalci in delodajalci se lahko dogovorijo glede dela od doma, pri čemer morajo v pogodbo o zaposlitvi točno zapisati, koliko delovnih ur mora delojemalec opraviti, kaj je potrebno za opravljanje dela (materiali, IKT) ter navesti ustrezno višino nadomestila njihovo za uporabo. Prav tako kot pri nas, morajo delodajalec s podpisano Izjavo o varstvu pri delu zagotoviti ustrezne varnostne predpise za delo od doma.⁴⁶

Kot zanimivost s Hrvaške pa lahko izpostavimo, da gre za **eno izmed prvih držav na svetu, ki je februarja 2021 s spremembami Zakona o tujcih začela izdajati enoletne vize za tujce (državljanke tretjih držav) na podlagi opravljanja dela od doma**. To je t. i. **koncept digitalnega nomadstva**, s katerim bodo delojemalci upravičeni do enoletnega vizuma na Hrvaškem ob predpostavki ugodnejših davčnih osnov za opravljanje dela iz Hrvaške.⁴⁷

Še nižje na lestvici evropskih držav po pogostosti dela na domu od Italije je z 22. mestom **Madžarska**, kljub temu da je v svojo zakonodajo uspešno implementirala kar nekaj evropskih direktiv. Madžarska delo od doma prav tako regulira z **Zakonom o delovnih razmerjih** (HU0410101F - ZDR). Madžarski ZDR se od tistih, ki jih poznajo v Italiji, Sloveniji, in na Hrvaškem razlikuje v tem, da **opredeljuje kriterije za**

⁴³ Evropska komisija 2020, str. 8 v Ilić idr., 2021, str. 54

⁴⁴ Tiraboschi, b. l., str. 5–7 v Ilić idr., 2021, str. 54

⁴⁵ Majer, 2021 v Ilić idr., 2021, str. 55

⁴⁶ Ilić idr., 2021, str. 56–57

⁴⁷ Morrison, 2021 v Ilić idr., 2021, str. 58

kvalifikacijo delojemalca kot nekoga, ki dela na domu, namesto da bi opredeljevala samo delo na domu.⁴⁸

To je eden iz razlogov, zaradi katerega je leta 2005 prišlo do oblikovanja Bele knjige s strani tripartitnega sveta za delo od doma (Tavmunka Tanacs). Z njo naj bi se Madžarska umaknila od razumevanja zgolj samozaposlenih kot tistih, ki opravljajo delo od doma. Bela knjiga je pozvala k oblikovanju širšega družbenega konsenza o definiciji dela od doma, s čimer je skušala v madžarski javni prostor vnesti pomen fleksibilnih oblik dela, ki temeljijo na IKT.⁴⁹

Veliki, a po mnenju avtorjev žal **negativni**, premiki na temo dela od doma so se zgodili marca 2020, ko se je Madžarska prav tako soočala z epidemijo Covid-19, in ko je s **Predsedniškim dekretom št. 487/2020 poenostavila pravila za delo od doma**. Dekret je posegel v Zakon o varstvu delavcev, in narekoval, da **delojemalec ne potrebuje priprave ocene tveganja za delo od doma, prav tako ne potrebuje preveriti in pripraviti izjave o tem, da je delovno okolje delojemalca ustrezno in dosega vse varnostne in zdravstvene standarde**.⁵⁰ Posega tudi v samo delovno zakonodajo, saj po novem lahko delodajalec delojemalcu, ki v pogodbi o zaposlitvi ni imel predvidenega opravljanja dela od doma, **odredi delo od doma kar brez njegovega soglasja**. Pri tem obstaja vsaj varovalka, da je takšna enostranska odločitev omejena na maksimalno 44 delovnih dni oziroma 352 delovnih ur na leto (prav tam).

Poleg Sloveniji sosednjih držav so v Poročilu analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini predstavili še primere dobrih praks v treh drugih državah, ki spadajo v različne evropske skupine na področju sindikalnega in socialnega urejanja. Te države so bile **Belgija, Češka in Portugalska**.

Analiza je pokazala, da je poleg Italije izmed vključenih **držav Belgija še edina, ki je skušala delo od doma urediti s posebno, ločeno zakonodajo**.⁵¹ Belgija tako pozna delo od doma, strukturno teledelo in občasno teledelo. Zakonodaja na tem področju se je pri njih razvijala od leta 1978 naprej, kar kaže na to, da je bilo vprašanje dela od doma v Belgiji na političnem delovnem redu že zelo zgodaj. Poleg tega je Belgija ena tistih držav, ki ima relativno dobro urejen sistem zaščite delojemalca, ki dela od doma, ter dobre sisteme varstva, zavarovanja in nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri takšnem delu.⁵²

Češka in Portugalska pa posebne zakonodaje na tem področju nimata, a je obstoječa vseeno v določenih vidikih dobra, ali pa celo boljša od tiste, ki jo poznajo v Belgiji in Italiji. Državi sta podobno kot Hrvaška in Avstrija v obstoječe nacionalne ZDR vnesli elemente prostovoljnega Okvira EU oz. Direktive EU iz leta 2002. **Češka** je to storila leta 2006, posebnost njene zakonodaje pa je še ta, da **na tem področju predvideva**

⁴⁸ Ilić idr., 2021, str. 59

⁴⁹ Eurofound, 2018 v Ilić idr., 2021, str. 59

⁵⁰ Angeli, 2020 v Ilić idr., 2021, str. 61

⁵¹ Ilić idr., 2021, str. 69

⁵² Ilić idr., 2021, str. 69

ustrezno nadomestilo tudi za električno in ogrevanje, s čimer nudi ustreznejše oblike nadomestil kot npr. Italija in Belgija, ki tega ne predvidevata.⁵³

Dobra praksa iz Portugalske pa je celovitejši način naslavljanja psihosocialnih vidikov dela od doma. Portugalska izrecno prepoveduje nadzor dela od doma in ga ureja na način, da ima delodajalec takšno pravico zgolj v primeru vpoklica v njegove delovne prostore. Zakonodaja tudi izrecno zapoveduje **časovni okvir, ki dopušča opravljanje dela od doma, in sicer med 9:00 in 19:00.** Na področju **preprečevanja zdrsa v izolacijo** narekuje, da mora delodajalec **promovirati in skrbeti za to, da imajo delojemalci med seboj stik, vključno s stikom z delodajalcem.** V praksi je to največkrat sprovedeno na tak način, da obstajajo pravilniki, ki delojemalcu odredijo, kolikokrat na mesec se ta mora zglasiti v prostorih delodajalca.⁵⁴

Analiza zaključuje, da lahko iz vsake izmed predstavljenih držav poberemo nekaj primerov dobre prakse, za katere bi lahko razmislili, kako jih vključiti v slovensko okolje, in nekaj primerov slabe prakse, katerim se je dobro izogibati. Na koncu analize so predstavljena še priporočila za izvedbo usposabljanj, izdelave gradiv za e-učilnico, priročnikov ter priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje ESSOKR.

3.1.3 Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu

Poročilo naslednje analize je sestavljeno iz treh različnih sklopov, ki so:

1. Pregled pisnih virov in teoretična analize na področju socialnega dialoga, kamor spada podrobnejši pregled stanja socialnega dialoga v Sloveniji, problematike na področju kompetenc in informiranosti sindikalnih zaupnikov, potreb sindikalnih zaupnikov in pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov, s poudarkom na področju dela od doma;

2. Empirična analiza stanja v izbranih podjetjih s področja kompetenc in znanja sindikalnih predstavnikov na področju delovnopravne zakonodaje, komunikacije, digitalnih veščin in poznavanja zakonodaje ter pravic in dolžnosti na področju dela na domu in še primerjalna analiza z rezultati analize, ki jo je leta 2018 izvedla Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (ZDSS-Solidarnost) v sodelovanju z Regionalno gospodarsko zbornico Celje (RGZC);

3. Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki so nato nastala in bila izvedena v okviru projekta.⁵⁵

Pri tem se analiza dopolnjuje z rezultati četrte analize, in sicer Analize informiranosti in usposobljenosti **predstavnikov delodajalcev** za delo na domu.

⁵³ Ilić idr., 2021, str. 70

⁵⁴ Ilić idr., 2021, str. 70

⁵⁵ Furlan, Modrej in Žorž, 2021, str. 6–10

V uvodnem delu analize so avtorice opomnile na **naslednje izzive, s katerimi se srečujejo sindikati**, kot so jih v prijavi na projekt navedli projektni partnerji:

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

Iz tega sledi, da obstaja potreba po celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga, izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini, ter potreba po okrepitvi usposobljenosti sindikatov oz. sindikalnih predstavnikov za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).⁵⁶



Slika 4. Naslovnica Analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu

⁵⁶ Furlan idr., 2021, str. 6

Prvi del analize izpostavi, da **v Sloveniji temelji socialnega dialoga izhajajo iz ustave**, ki sicer socialnega dialoga ne opredeljuje, ampak **vsem državljanom podeljuje pravico do svobodnega združevanja in pravico do soodločanja**.⁵⁷ Pravne podlage, ki v Sloveniji urejajo področje socialnega dialoga, imajo svoje korenine v konvencijah in priporočilih Mednarodne organizacije dela (MOD). Za razvoj socialnega dialoga v Sloveniji sta pomembna še Evropska konvencija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina.⁵⁸ Obe namreč vključujeta določbe glede pravice svobodnega združevanja, kar vključuje tudi pravico do ustanavljanja in do včlanjevanja v sindikate.⁵⁹

Ključni socialni partnerji, ki sodelujejo v socialnem dialogu na državni ravni, so predstavniki delodajalcev, Vlada in sindikati. V Sloveniji so socialni partnerji pooblaščen zastopniki delojemalcev (to vlogo prevzemajo sindikati). Predstavniki delodajalcev pa so npr. združenja delodajalcev, gospodarska zbornica in druge zbornice ter seveda predstavniki Vlade.⁶⁰

Bistvena zakona, ki obema socialnima partnerjema podeljujeta status reprezentativnosti, kar jima omogoča sodelovanje v socialnem dialogu in s tem sklepanje panožnih kolektivnih pogodb, sta **Zakon o reprezentativnosti sindikatov** in **Zakon o gospodarski zbornici**.

Osrednji prostor socialnega dialoga v Sloveniji pa je **Ekonomsko-socialni svet (ESS)**. Gre za organ, ki ga sestavljajo predstavniki socialnih partnerjev in je bil ustanovljen l. 1994 z Dogovorom o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994. To je bil sestavni del Socialnega sporazuma med delodajalci, delojemalci in Vlado Republike Slovenije za leto 1994. Sestavlja ga 15 članov, 5 s strani predstavnikov delodajalcev, 5 s strani predstavnikov zaposlenih in 5 predstavnikov Vlade.⁶¹

Slovenija je imela do sedaj **pet socialnih sporazumov**, zadnjega podpisanega za leti 2015 in 2016. Obdržal se je komaj eno leto, saj je država posegla v minimalno plačo, čeprav je bilo dogovorjeno drugače.⁶² Avtorice dodajajo, da smo v času koronavirusnih razmer videli precejšnje enostransko poseganje države v nacionalno zakonodajo, tudi v delih, ki niso neposredno povezani z bojem zoper epidemijo. Ostali socialni partnerji so posledično burno pozivali vlado k ponovni vzpostavitvi socialnega dialoga.⁶³ To je bilo tudi v direktnem nasprotju s **Protokolom o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga**, ki so ga podpisali Vlada RS in socialni partnerji l. 2019. Namen protokola je bil sklenitev dogovora med socialnimi partnerji, da se pri obravnavanju strateških vprašanj in ukrepov ekonomske in socialne politike, ki naj prispeva k vsesplošni blaginji v Republiki Sloveniji, dosledno spoštuje in spodbuja socialni dialog. S protokolom se je Vlada zavezala, da bo spoštovala pravila o delovanju ESS, kar pomeni, da naj brez posvetovanja s socialnimi partnerji ne bi sprejemala ali predlagala sprejetja predpisov,

⁵⁷ Furlan idr., 2021, str. 16

⁵⁸ Škrk, 2020 v Furlan idr., 2021, str. 16

⁵⁹ Evropska konvencija o človekovih pravicah, čl. 11. v Furlan idr., 2021, str. 16

⁶⁰ ZDOPS, 2021 v Furlan idr., 2021, str. 18

⁶¹ RS ESS, 1994 v Furlan idr., 2021, str. 18

⁶² Furlan idr., 2021, str. 11

⁶³ Dernovšek, 2020 v Furlan idr., 2021, str. 11

ki urejajo ključna ekonomska in socialna področja. Zavezala se je tudi, da bo na ravni resornih ministrstev zagotovila spoštovanje teh pravi, še pred njihovo javno objavo in bo v postopkih obravnave gradiv v Državnem zboru transparentno predstavljala in zagovarjala stališča, mnenja in priporočila ESS.⁶⁴ S takšnim postopanjem in vsemi drugimi omejitvami in težavami, ki so se pojavile ob nastopu epidemije, se je stanje socialnega dialoga še bolj poslabšalo in zavleklo se je sprejemanje novega socialnega sporazuma.

Če želijo sindikati oz. njihovi predstavniki uspešno sodelovati na področju razvoja politik trga dela in izvajati potrebne aktivnosti na področju zaposlovanja, kar vključuje tudi aktivnosti za ohranjanje zaposlitve skupaj z usposabljanjem in izobraževanjem, morajo le-ti biti dobro informirani glede pristojnosti, ki jim jih na tem področju daje nacionalna delovna zakonodaja. V ta namen analiza bralcu izpostavi glavne točke omenjenega področja iz **Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)** in **Zakona o urejanju trga dela (ZUTD)**.

Naslednji del analize se posveča kompetencam in pogajalskim veščinam, dvema izmed pomembnejših konceptov pri sindikalnih pogajanjih.

Kompetence lahko opišemo skupek lastnosti, zmožnosti, usposobljenosti, izobraženosti in informiranosti. Torej gre za sposobnost posameznika, da svoje delo opravlja uspešno in učinkovito.⁶⁵

Študija izobraževalne ustanove B&B iz l. 2018 je pokazala, da delodajalci poleg formalne izobrazbe pri svojih sodelavcih cenijo zlasti naslednje kompetence:

- reševanje konfliktov,
- kritično razmišljanje,
- ustvarjalno razmišljanje,
- sposobnost dobrega upravljanja z ljudmi,
- organizacijske sposobnosti,
- čustveno inteligenco,
- etiko,
- pogajalske spretnosti,
- kognitivno prožnost
- in sposobnost osredotočanja na stranke.⁶⁶

Ker pogajalske sposobnosti predstavljajo eno izmed pomembnejših kompetenc sindikalnih predstavnikov, ko nastopajo v vlogi socialnega partnerja, bodisi ko gre za kolektivna dogovarjanja ali vodenje socialnega dialoga, se nadaljevanje teoretičnega dela analize v večji meri posveti še njim.

Pred prehodom na empirični del analize avtorice izpostavijo še, da je v zadnjih letih bilo v Sloveniji izdelanih kar nekaj študij na temo kompetenc socialnih partnerjev, ki

⁶⁴ Furlan idr., 2021, str. 17

⁶⁵ HRM, 2021 v Furlan, 2021, str. 25

⁶⁶ Furlan idr., 2021, str. 26–27

opozarjajo na pomanjkljivo usposobljenost vseh socialnih partnerjev za učinkovito izvajanje socialnega dialoga in dajejo priporočila za njihovo izboljšanje.⁶⁷

V empiričnem delu so nato **preučevali usposobljenost sindikalnih predstavnikov na več področjih**: poznavanje delovnopravne zakonodaje, obvladovanje digitalnih veščin, poznavanje zakonodaje in praks, ki urejajo delo na domu, poznavanje zakonodaje, ki določa zagotavljanje varnih pogojev za delo na domu ter problematike dela domu. Glavni cilj analize je bil ugotoviti dejansko stanje usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu ter ugotavljanje znanj in veščin, ki jih sindikalni predstavniki potrebujejo za uspešno delo na domu.

Raziskavo so izvedli v obliki **anketnega vprašalnika** preko spletnega mesta www.1ka.si. Pripravljen spletno anketo so posredovali projektnim partnerjem, ti pa so anketo naprej v izpolnjevanje posredovali sindikalnim zaupnikom. Anketo je skupno v celoti izpolnilo 58 sindikalnih zaupnikov (57 % žensk, 66 % anketiranih je spadalo v starostno skupino od 46 do 65 let).

Anketa je vsebovala 44 vprašanj odprtega, polodprtega ter zaprtega tipa in je bila razdeljena v naslednjih sedem sklopov:

- osnovni demografski podatki;
- **poznavanje delovnopravne zakonodaje** (od anketirancev so želeli izvedeti, kakšno je njihovo trenutno poznavanje delovnopravne zakonodaje, ali imajo potrebo po morebitnem dodatnem gradivu oz. dodatnih izobraževanjih iz področja delovnopravne zakonodaje ter na kakšen način pridobivajo novo znanje iz področja delovnopravne zakonodaje);
- **digitalne veščine** (želeli so izvedeti, kakšne so digitalne veščine udeležencev, s kakšnimi izzivi se soočajo pri uporabi digitalne tehnologije, katera orodja uporabljajo za oddaljeno komunikacijo, katera orodja uporabljajo za izmenjavo podatkov, na katerih področjih bi potrebovali dodatna usposabljanja ter katera digitalna orodja bi se želeli naučiti uporabljati);
- **delo na domu** (cilj tega je bil od anketirancev pridobiti podatke o tem, kakšno je njihovo poznavanje zakonodaje in smernic, ki opredeljujejo delo na domu, ter ali imajo na tem področju potrebo po dodatnih izobraževanjih ali usposabljanjih);
- **zagotavljanje varnih pogojev dela na domu** (v tem sklopu so anketiranci odgovarjali na vprašanja iz področja poznavanja zakonodaje o varstvu pri delu, ko gre za delo na domu, ter poznavanje smernic, ki jih mora zagotoviti delodajalec pri opravljanju dela na domu);
- **problematika dela na domu** (ta sklop je bil zasnovan tako, da so od anketirancev želeli izvedeti, kakšno je njihovo mnenje o delu na domu, kakšne so po njihovem mnenju največje težave, ki nastanejo kot posledica dela na domu, kakšni so njihovi predlogi za reševanje tovrstnih težav, ter kako bi se oni lotili preverjanja in zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu);
- **mnenja, predlogi sindikalnih zaupnikov.**⁶⁸

⁶⁷ Furlan idr., 2021, str. 12

⁶⁸ Furlan idr., 2021, str. 44–46

Rezultati celotnega vprašalnika so skupaj z njihovo interpretacijo dosegljivi v poročilu, tu pa bomo izpostavili nekaj pomembnejših.⁶⁹

Raziskava je pokazala, da **34 % vseh anketiranih ne spremlja novosti na področju delovne zakonodaje**, kar je po ocenah avtoric poročila slabo. Poznavanje novosti iz področja delovne zakonodaje je glede na njihovo naravo dela zelo pomembno. Očitne luknje v poznavanju zakonodaje dodatno podkrepi podatek, da ima več kot 70 % anketirancev potrebo po dodatnem gradivu s področja delovnopravne zakonodaje in kar 79 % anketirancev na tem področju potrebuje dodatna usposabljanja. Stopnjo svojega poznavanja delovnopravne zakonodaje ocenjujejo po večni zgolj kot osnovno do srednje dobro.

Tudi specifično delovnopravno zakonodajo, ki ureja delo od doma, v večni (66 %) poznajo slabo, dobro pa poznajo pravice in obveznosti delodajalcev v odnosu do delavcev, kadar le ti organizirajo delo na domu. Ob tem je njihovo znanje pomanjkljivo na drugih področjih, kot so: obveščanje delodajalca inšpektorata za delo o nameravani organizaciji dela na domu, globe v primeru kršitve zakonskih določb, možnosti dogovora o posebnem dogovoru glede organiziranja delovnega časa, zagotavljanje varnih in zdravih pogojev za delo na domu delavca ipd.

Kot ključne **težave** dela na domu so anketiranci izpostavili **nejasnost meja med delovnim in prostim časom, slabše timsko delo, neustrezno obvladovanje digitalnih komunikacijskih orodij, slabši nadzor delodajalca nad delavci, negativni vpliv na zdravje delavcev**. Rešitve vidijo predvsem v smeri omejevanja dela na 8 ur dnevno, z izvedbo usposabljanj za uporabo IKT orodij in za izvajanje videokonferenčnih sestankov. To je precej smiselno, saj je raziskava pokazala, da so pomanjkljive tudi njihove digitalne komunikacijske veščine.

V zadnjem delu analize so avtorice **izvedle primerjavo stanja usposobljenosti v 2021 z analizo, ki so jo l. 2018 v okviru projekta Zrno napredka – Z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga** izvedli Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, Svet gorenjskih sindikatov ter Pomurska gospodarska zbornica.

Primerjava je pokazala sledeče:⁷⁰

- **66 % vseh anketiranih (večina) redno spremlja novosti s področja delovne zakonodaje.** Glavni vir podatkov trenutno predstavljajo strokovnjaki iz zadevnega področja, sledi uporaba spletnih virov. Ti so bili l. 2018 navajani kot primarni vir podatkov.
- **Še vedno ostaja najnižji delež tistih, ki se o delovnopravni zakonodaji izpopolnjujejo z udeležbo na izobraževanju/usposabljanju oz. iz fizičnih virov informacij.**
- **Delež tistih, ki potrebujejo dodatna usposabljanja in dodatna gradiva s področja delovnopravne zakonodaje, se je v zadnjih treh letih povečal za skoraj 15 %.** Upoštevati je treba, da smo bili v Sloveniji v tistem obdobju (čas

⁶⁹ Furlan idr., 2021, str. 79

⁷⁰ Furlan idr., 2021, str. 80

koronskih ukrepov od l. 2020 dalje) priča nenehnim zakonodajnim spremembam, ki so posegle v različne zakone, čemur je bilo še posebej težko slediti.

- Glede poznavanja posameznih zakonov s področja delovnopravne zakonodaje ni bistvenih razlik. Iz ankete iz l. 2018, kot tudi pričujoče izhaja, da sindikalni zaupniki (srednje dobro) najbolj poznajo ZDR-1 in ZVZD, najmanj pa zakonodajo, ki ureja trg dela, saj politika trga dela večinoma ne sodi v njihovo delovno področje.
- **Sindikalni zaupniki imajo jezikovne težave (pomanjkljivo znanje tujih jezikov). Enako velja za komunikacijska orodja in programsko opremo, ki se pri tem uporablja.**

V luči izsledkov nove analize in preko primerjave s starejšo so avtorice v sklepnem delu poročila podale priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev. Poudarek so dale predvsem delovnopravni zakonodaji, zakonodaji s področja kolektivnega dogovarjanja, delu na domu in mehkim veščinam, kamor spada npr. tudi učenje tujih jezikov, ki se je izkazalo za problematično v obeh proučenih analizah. Sledila so priporočila za pripravo e-gradiv in priročnika za delavce na temo dela na domu.

3.1.4 Poročilo o izvedbi analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu

Ta analiza in njeno poročilo se dopolnjujeta s predhodno, zato bodo predstavljene večinoma informacije edinstvene tej analizi, enaki oz. ujemajoči se deli pa bodo zgolj omenjeni. Zgradba poročila je enaka prejšnjemu. Prvi del zaobjema pregleda pisnih virov in teoretične analize na področju socialnega dialoga, drugi pa je namenjen empirični analizi – tokrat analizi 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. Konec ponovno vsebuje priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki so nastala in nato bila izvedena v okviru projekta Fleksibilen di@log.

Vsebina analize, tako teoretičnega pregleda kot empiričnega dela, izhaja iz prepoznanih potreb združenj delodajalcev in predstavnikov delodajalcev, kot so jih partnerji navedli v prijavnem obrazcu:⁷¹

- 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.

⁷¹ del Fabbro, Madej, Cankar in Žorž, 2021, str. 6–7

- 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.



Slika 5. Naslovnica Analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu

Prvi sklop teoretičnega dela otvorita kratek zgodovinski **pregled kolektivnega pogajanja na slovenskem in pregled sistema plačne politike**. Začetki socialnega dialoga v Sloveniji segajo v šestdeseta leta, ko so nastajale prve ideje o organizirani obliki socialnega partnerstva. Kasneje je bil l. 1989 sprejet **Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja** (ZTPDR), ki je veljal do leta 2006. Zakon je **uvedel pojem kolektivnega dogovarjanja kot temeljnega načina urejanja odnosov med delodajalci in zaposlenimi**. Leta 1990 je bil dopolnjen z določbo, da je potrebno individualne pravice urediti s kolektivno pogodbo, hkrati pa je navajal tudi bistvene sestavine kolektivnih pogodb. Zamenjal ga je **Zakon o kolektivnih pogodbah** (ZKoLP).⁷²

⁷² del Fabbro idr., 2021, str. 12

Plačna politika pa 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.⁷³ Kolektivna dogovarjanja so na področju plačne politike glavnega pomena, saj močno vplivajo na politiko zaposlovanja in medsebojna razmerja.⁷⁴ Delavcem kolektivna pogajanja zagotavljajo minimalne standarde, ki jih ščitijo. Po drugi strani omejujejo pristojnosti delodajalcev, da se enostransko odločajo o nalogah zaposlenih in organizaciji dela.

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

1. **Gospodarska zbornica Slovenije,**
2. **Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije**
3. **Združenje delodajalcev Slovenije**
4. **Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije**
5. **Trgovinska zbornica Slovenije**⁷⁵

Vsi so člani Ekonomsko-socialnega sveta, kjer imata ZDS ter GZS 2 člana, ostali po enega. Analiza na kratko predstavi vsako organizacijo in način njenega delovanja, za kaj se zavzema in kakšna je njena pomembnost pri socialnem dialogu.

Glavni cilj socialnega dialoga je spodbujati oblikovanje soglasja in 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.⁷⁶

Za učinkovito opravljanje svojega dela je za predstavnike delodajalcev in delavcev pomembno, da razvijejo kar nekaj kompetenc, ki jim omogočajo učinkovito reševanje problematike na področju socialnega dialoga. V analizi so socialni partnerji zapisali, da so kompetence, ki jih opažamo kot pomanjkljive pri sodelovanju v socialnem dialogu, naslednje:

- **pogajalske veščine in veščine komunikacije** (npr., kako organizirati pogajanje, kaj so najboljši pristopi za doseganje dogovora, kako učinkovito prepričati sodelujočega v pogajanjih ...);
- **poznavanje relevantne zakonodaje in pravna pismenost** (npr. poznavanje, razumevanje in kritično presojanje evropske in slovenske zakonodaje, ki ureja zdravje in varnosti pri delu, delo od doma in sodelovanje delavcev pri upravljanju),
- **digitalna pismenost** (npr. kritično presojanje o tem, kaj objaviti na socialna omrežja svojih organizacij, učinkovito promoviranje organizacij na socialnih

⁷³ Vrhovec idr. 2010, str. 11 v del Fabbro idr., 2021, str. 13

⁷⁴ Snoj, 2006, str. 73 v del Fabbro idr., 2021, str. 13

⁷⁵ Ekonomsko socialni svet > Člani, b.l. v del Fabbro idr., 2021, str. 15

⁷⁶ Social dialogue (GOVERNANCE), b.l. v del Fabbro idr., 2021

omrežjih, ustvarjanje privlačnih besedil, preglednic in grafik, poznavanje umetne inteligence itd.).⁷⁷

Izhajajoč iz teh pomanjkljivosti so v projektu Fleksibilen di@log izvedli raziskavo o stanju informiranosti in kompetenc predstavnikov delodajalcev za delo na domu. Glavni cilj je bil ugotoviti dejansko stanje usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu ter ugotoviti, katera so tista znanja in veščine, ki jih predstavniki delodajalcev potrebujejo za uspešno izvajanje dela na domu.

Raziskavo so izvedli v obliki anketnega vprašalnika preko spletnega mesta www.1ka.si. Pripravljen spletno anketo so posredovali projektnim partnerjem, ti pa so anketo naprej v izpolnjevanje posredovali predstavnikom delodajalcev. Anketo je skupno v celoti izpolnilo 65 predstavnikov delodajalcev (69 % žensk, največ, 38 %, anketiranih je spadalo v starostno skupino od 46 do 65 let).

Anketa je vsebovala 45 vprašanj odprtega, polodprtega ter zaprtega tipa in je bila razdeljena v enakih sedem sklopov kot anketni vprašalnik za sindikalne predstavnike:

- osnovni demografski podatki;
- **poznavanje delovnopravne zakonodaje** (od anketirancev so želeli izvedeti, kakšno je njihovo trenutno poznavanje delovnopravne zakonodaje, ali redno spremljajo novosti, ali imajo potrebo po dodatnih izobraževanjih ...);
- **digitalne veščine** (želeli so izvedeti, kakšne so digitalne veščine predstavnikov delodajalcev, s kakšnimi izzivi se pri uporabi digitalne tehnologije soočajo, kakšna je njihova uporaba orodij za oddaljeno komunikacijo, na katerih področjih bi potrebovali dodatna usposabljanja ...);
- **delo na domu** (cilj tega je bil od anketirancev pridobiti podatke o tem, kakšno je njihovo poznavanje zakonodaje, ki opredeljujejo delo na domu, ter ali imajo na tem področju potrebo po dodatnih izobraževanjih ali usposabljanjih);
- **zagotavljanje varnih pogojev dela na domu** (v tem sklopu so anketiranci odgovarjali na vprašanja iz področja poznavanja zakonodaje o varstvu pri delu, ko gre za delo na domu, ter kako se predstavniki delodajalcev soočajo z organiziranjem dela na domu in na kakšne težave pri tem naletijo);
- **problematika dela na domu** (v tem sklopu so preverjali, kako dobro predstavniki delodajalcev poznajo zakonodajo in prakso zagotavljanja varnih pogojev za delo na domu);
- **mnenja in predlogi**.⁷⁸

Rezultati celotnega vprašalnika so skupaj z njihovo interpretacijo dosegljivi v poročilu, tu pa bomo izpostavili nekaj pomembnejših.⁷⁹

⁷⁷ del Fabbro idr., 2021, str. 25–31

⁷⁸ del Fabbro idr., 2021, 37–38

⁷⁹ del Fabbro idr., 2021, 77–78

Anketiranci svoje **poznavanje pravic in obveznosti iz najpomembnejše slovenske delovnopravne zakonodaje**, npr. 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**. 38 % anketirancev ima na področju delovnopravne zakonodaje potrebo po dodatnem gradivu in 40 % potrebo po dodatnih usposabljanjih oziroma izobraževanjih na področju delovnopravne zakonodaje.

Skoraj vsi (97 %) **anketiranci svoje delo v večini opravljajo na računalniku**. Svoje znanje uporabe računalnika **večinoma ocenjujejo kot dobro**.

Kar se tiče dela na domu **nekaj več kot pol (58 %) vseh anketirancev pozna zakonodajo, ki ureja delo na domu** in 40 % anketirancev meni, da se z **organizacijo dela na domu spopada dobro**. Kljub temu še vedno 60 % anketirancev meni, **da ima potrebo po dodatnih gradivih o tej tematiki**. Nekaj **ključnih težav, s katerimi se anketiranci soočajo in so posledica dela na domu** so po vrsti od najpogostejše: zabrisana meja med delovnim in prostim časom, premalo timskega sodelovanja, slaba motivacija delavcev za delo, težave pri spremljanju poteka in trajanja dela, oteženo reševanje tehničnih težav itd.

Kot **dejavnike, ki bi pripomogli k izboljšanju njihovih kompetenc in usposobljenosti za delo na domu navajajo**: 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 itd.

Kot vse predhodne analize so na koncu tudi te avtorji izsledke uporabili kot izhodišče za pripravo priporočil za usposabljanja, e-gradiva in priročnike. Sklepna misel poročila je, da je predstavnike delodajalcev in delodajalce 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.⁸⁰

3.2 Izdelava priročnikov

Na podlagi priporočil iz analiz sta nastala dva tiskana priročnika. Uporabna sta za osvežitev znanja tako delavcev, sindikalnih predstavnikov ter predstavnikov delodajalcev, kot tudi druge splošne javnosti, saj sta preprosta, zasnovana privlačno in široko informativno, vsebujeta pa le glavne podatke tem, ki jih pokrivata. Tako se lahko v priročnikih preprosto znajde vsak in se nauči kaj novega oz. opomni na obstoječe znanje. Za namene ozaveščanja širše javnosti sta oba priročnika na enak način kot analize poleg fizične dostopnosti pri projektnih partnerjih dostopna tudi spletno. Predstavljena sta v nadaljevanju

PGZ pripravlja še priročnik o vidikih dela na domu za delavce, Izšel bo v video obliki in bo dostopen preko njihove spletne strani. Poleg tiskane verzije priročnika Delo na

⁸⁰ del Fabbro idr., 2021, str. 97

domu, ki pokriva vidike tovrstne oblike dela, ki so pomembne predvsem delodajalcem, bo videopriročnik podal informacije, ki so ključnega pomena delavcem.

3.2.1 Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja

Spletni dostop do priročnika se nahaja na tej povezavi: <https://www.sindikatosoks90.si/wp-content/uploads/2022/05/Prirocnik-Delovnopravna-zakonodaja-socialnega-dialoga-in-kolektivna-dogovarjanja.pdf>.

Prvi priročnik zaobjema različna področja socialnega dialoga in kolektivnih dogovarjanj:

- plač in dodatkov k plači,
- delovnega časa in odsotnosti z dela,
- varovanja posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanja delavcev,
- nezgode pri delu.

Za vsako od tem so v preprostem jeziku in na kratko podane ključne zakonske podlage, skupaj s konkretnimi primeri. Osnovo za pripravo priročnika je predstavljalo priporočilo Analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.

Na področju **plač** priročnik bralcu najprej predstavi 126. člen ZDR-1, ki določa obvezno obliko plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi delavca, ki mora biti vedno v denarni obliki. Delodajalec mora pri plači upoštevati zakonsko določeni minimum oz. kolektivno pogodbo, ki ga neposredno zavezuje.⁸¹ Nato so predstavljeni še bistveni vidiki ostalih pomembnih zakonov, kot so:

- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU),
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS),
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2) in Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za posamezno koledarsko leto,
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV) ter Uredba vlade o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja,



Slika 6. Naslovnica priročnika Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja

⁸¹ ZDR-1, 2013, čl. 126

- Zakon o minimalni plači (ZMinP)
- in kolektivne pogodbe dejavnosti, ki se v Sloveniji sklepajo na ožji (podjetniški) ravni in širši (državni, panožni) ravni.⁸²

V nadaljevanju je predstavljeno, kako se **plača sestavi in izračuna**. Plače so sestavljene iz:

- **osnovne plače** (Obstaja najnižja osnovna plača, ki je določena za polni delovni čas in predstavlja vrednost najmanj zahtevnega plačila za delo v posamezni dejavnosti. Osnovna plača, določena s pogodbo o zaposlitvi, mora biti najmanj enaka najnižji osnovni plači (NOP) po kolektivni pogodbi dejavnosti, kar pomeni, da najnižja osnovna plača določa najnižji možni znesek osnovne plače. Izhodiščna plača pa je najnižji znesek osnovne plače pri delodajalcu, ki ga lahko prejme delavec glede na stopnjo izobrazbe in zahtevnost dela. Osnovna plača delavca ne more biti nižja od izhodiščne plače oz. od najnižje osnovne plače tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe.)⁸³;
- **dela plače za delovno uspešnost** (Višina dodatkov se določi v kolektivni pogodbi, podjetniški kolektivni pogodbi, internem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi. Določi se v nominalnem znesku ali pa v odstotku od osnovne plače oz. urne postavke.)⁸⁴,
- **dela plače za poslovno uspešnost** (13. plača, božičnica ...), če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- **dodatkov k plači.**

Praktični primer



PRIMER 6:

Delavec je v letu 2021 delal 8 mesecev, zato je bil upravičen do sorazmernega dela regresa. Regres je dobil izplačan do 1. 7. v višini minimalne plače, ki znaša 1.024,24 €. V letu 2021 je torej delal samo 8 mesecev, zato je upravičen le do sorazmernega dela regresa. Upravičen je do 8/12 regresa, v primeru, da je prejel regres v celoti, pa mora razliko na zahtevo delodajalca vrniti.

Izračun

$1.024,24 \text{ eur} / 12 = 85,35 \text{ eur/mesec}$.

$85,35 \text{ eur} \times 8 = 682,80 \text{ eur}$ – regres, do katerega je delavec upravičen.

$1.024,24 \text{ eur} - 682,80 \text{ eur} = 341,44 \text{ eur}$ – del regresa ki, ga mora delavec vrniti delodajalcu, če ga le-ta zahteva in če je delavec regres prejel v celoti.

Slika 7. Prikaz primera izračuna regresa

⁸² Malec in Belhar, 2022, str. 11

⁸³ Malec in Belhar, 2022, str. 12–17

⁸⁴ Malec in Belhar, 2022, str. 22

Za vse oblike plač so podani konkretni primeri in ponekod tudi slike plačnih list. Razloženi so tudi postopki odmerjanja nadomestila plače, Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2022, povračila stroškov, odmerjanje odpravnin ipd.

Naslednje poglavje je namenjeno delovnem času, nadurnem delu, nočnem delu in počitku po ZDR-1.

Najprej so podane opredelitve polnega delovnega časa in razložena sta koncepta enakomernega ter neenakomernega delovnega časa. Dalje je govora o nadurnem delu. **Nadurno delo je z zakonom časovno omejeno:** največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Za vsakokratno odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur letno (največ 230 ur na leto) mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Nadurno delo mora biti odrejeno pisno, le v primeru nujnosti dela lahko tudi ustno, a mora biti pisna odreditev vročena delavcu najkasneje do konca delovnega tedna.⁸⁵ Kot **nočno delo** pa šteje delo med 23. in 6. uro zjutraj naslednjega dne oz. delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 6. uro naslednjega dne. Zadnji del tega poglavja je namenjen odmorom in dopustom.⁸⁶

Poudarjeno je, da lahko delodajalec posebnosti, ki se tičejo nočnega dela, dnevnega in tedenskega počitka ter trajanja obdobja, v katerem se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost, uredi le v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Posebno poglavje je namenjeno tudi **odsotnosti z dela**. Najprej je razložena pravica do letnega dopusta in določanje njegovega trajanja, nato pa še vse posebnosti, npr.: dodatni dnevi letnega dopusta, če delavec izpolnjuje naslednje kriterije:

- starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinsko varstvo – 3 dni,
- delavec za vsakega otroka do 15 let starosti – 1 dan,
- nočni delavec – število dodatnih dni je prepuščeno KP dejavnosti,
- delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti – 7 dni.⁸⁷

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, vendar mora en del trajati najmanj dva tedna v tekočem koledarskem letu. Delavec se ne more odpovedati pravici do letnega dopusta, izjema je mogoča le v primeru prenehanja delovnega razmerja, ko se delavec in delodajalec lahko dogovorita za izplačilo denarnega nadomestila namesto izrabe letnega dopusta. Zatem so opisane druge oblike plačane odsotnosti z dela, kot so osebne okoliščine, kamor spada lastna poroka, smrt v ožji družini, hujša nesreča itd.

Naslednja tema priročnika je **izobraževanje delavcev**. V primeru napotitve na izobraževanje s strani delodajalca se čas izobraževanja všteva v delovni čas, v primeru

⁸⁵ Malec in Belhar, 2022, str. 55–56

⁸⁶ Malec in Belhar, 2022, str. 57

⁸⁷ Malec in Belhar, 2022, str. 59

izobraževanja v lastnem interesu pa morata delavec in delodajalec skleniti dogovor o izobraževanju.⁸⁸

Poudarek je bil tudi na varstvu nekaterih specifičnih kategorij delavcev⁸⁹:

- **varstvo zaradi nosečnosti in starševstva** (npr. delavka, ki doji otroka do njegovih 18 mesecev starosti in ki dela s polnim delovnim časom, ima pravico do dojenja med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro na dan);
- **varstvo delavcev, mlajših od 18 let** (npr. povečan letni dopust za 7 delovnih dni);
- **varstvo oseb s statusom invalida** (kakšne kategorije invalidnine poznamo, invalidska pokojnina itd.);
- **varstvo starejših delavcev** (npr. delavcu, ki je dopolnil 58 let ali pa je pet let pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokožitev, brez njegovega pisnega soglasja ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga);
- **varstvo sindikalnih zaupnikov** (obstaja npr. posebno varstvo sindikalnih predstavnikov pred odpovedjo);
- **ter varstvo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi zdravstvenega razloga.**

Predzadnje poglavje je namenjeno upokoževanju delavcev. Najprej so opredeljeni izrazi kot so zavarovalna doba, posebna doba, pokojninska osnova, leta zavarovanja ipd. Nato so predstavljeni različni načini upokoževanja, naprej starostna upokožitev skupaj s trenutno veljavnimi starostnimi mejami in izjemami, nato predčasna upokožitev, delna upokožitev, vdovska in družinska pokojnina in nazadnje še upokoževanje invalidov.

Priručnik podrobno predstavi tudi izračun višine pokojnine. Zagotovljena pokojnina od 1. 5. 2021 znaša 630 EUR in se bo usklajevala tako kot druge pokojnine. **Znesek starostne pokojnine je rezultat pokojninske osnove pomnožene z odmernim odstotkom.**

Pokojninska osnova je najugodnejše povprečje zaporednih 24 let zavarovanja od 1. 1. 1970 dalje. **Odmerni odstotek** je za 40 let delovne dobe za ženske odmerjen v višini 63,5 %. Za moške se bo v l. 2023 izenačil z odmernim odstotkom za ženske, saj je trenutno 61,5 %.

Odmerni odstotek za 15 let zavarovalne dobe je določen v višini 29,5 % pokojninske osnove, ki se za vsako nadaljnje leto dopolnjene pokojninske dobe povečuje za 1,36 % za ženske. Za moške trenutno znaša 28,5 % pokojninske osnove in se vsako leto zvišuje za 1,32 %.⁹⁰

⁸⁸ Malec in Belhar, 2022, str. 62

⁸⁹ Malec in Belhar, 2022, str. 63–73

⁹⁰ Malec in Belhar, 2022, str. 80

Na koncu je predstavljena še tema **varnosti in zdravja pri delu**. Pravice in dolžnosti delodajalcev za zdravo in varno delo ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu se urejajo z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).

Avtorici priročnika predstavita opredelitev **nezgode pri delu**. Nezgoda oz. poškodba pri delu je nepredviden oz. nepričakovani dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izvira iz dela in ki povzroči poškodbo delavca. Pod take poškodbe se štejejo tudi tiste, ki jih delavec utrpi na redni poti od stanovanja do delovnega mesta in nazaj, če prevoz organizira delodajalec, ali, ko je na službeni poti.⁹¹ Predstavita tudi postopek prijave poškodbe na delovnem mestu in postopek izplačevanja odškodnine. Zadnja podtema priročnika so še poklicne bolezni.

3.2.2 Delo od doma

Delo od doma je bila ena večjih fokusnih točk projekta Fleksibilen di@alog. Priročnik v nekoliko bolj strnjeni in direktni obliki, kot to počnejo že analize, izpostavi njegove glavne vidike. V priročniku si sledijo naslednja poglavja:

- pravna ureditev dela na domu/dela na daljavo,
- varstvo in zdravje pri delu,
- varstvo osebnih podatkov
- in ergonomsko urejeno delovno mesto z računalnikom.



Slika 8. Naslovnica priročnika Delo od doma

⁹¹ Malec in Belhar, 2022, str. 82

Začetek priročnika predstavi ureditev dela na domu v evropski zakonodaji, slovenskih zakonih in kolektivnih pogodbah. Kot je bilo omenjeno že pri predstavitev analiz, je zakonski okvir opravljanja dela na domu v ZDR-1. V priročni tabeli so bralcu izpostavljene glavne razlike med delom na domu in delom na sedežu delodajalca.

	Delo na domu	Delo na sedežu delodajalca	Opomba
Kraj opravljanja dela	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi	31. člen ZDR-1
Nova določitev kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	navedeno urejata 49. (splošna ureditev) in 68. člen (posebej določeno za delo na domu) ZDR-1
Sprememba kraja opravljanja dela	nova pogodba o zaposlitvi	nova pogodba o zaposlitvi	49. ali 68. člen ZDR-1
Obveščanje inšpektorata	pred začetkom opravljanja dela na domu	ni predvideno	na podlagi 71. člena ZDR-1 lahko IRSD prepove opravljanje dela na domu, zato mora biti s tem seznanjen
Varnost in zdravje pri delu	v polnem obsegu brez posebnosti	v polnem obsegu brez posebnosti	ZVZD-1
Delovna sredstva	delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu	če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov	43. člen in 70. člen ZDR-1
Delovni čas	lahko drugače, ne glede na določbe ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu	splošne določbe ZDR-1	posebnosti pri delu na domu ureja 157. člen ZDR-1

Slika 9. Primerjava dela na domu in dela na sedežu delodajalca iz priročnika Delo na domu

Izpostavljeno je tudi, **kdaj je delo na domu prepovedano**. Delavec lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Po določbi 71. člena ZDR-1 delavec na domu ne more opravljati takšnega dela, ki:

- je škodljivo ali 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 to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.⁹²

Prepoved dela na domu kot ukrep inšpektorja za delo pa se lahko sprovede, če je delo na domu škodljivo ali obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce ali za življenjsko in delovno okolje, ter če gre za dela, ki se ne smejo opravljati na domu.⁹³

Kot naslednje podpoglavje priročnika avtorji izpostavljajo posebnosti, ki so pravica do odklopa, do nadomestila za uporabo delovnih sredstev, varstva osebnih podatkov in poslovne skrivnosti. Te teme so bile obravnavane tudi v okviru vsebin v e-učilnici in so predstavljene v nadaljevanju pričujočega poročila.

Priročnik bralcu svetuje, kaj mora pogodba o delu na domu vsebovati in kako o tem predhodno obvestiti inšpektorat. Izpostavi še **obveznosti delodajalca po Zakonu o varstvu in zdravju pri delu**, kamor sodijo predvsem:

- poveritev opravljanja nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov po medicini dela;
- obveščanje delavcev o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdajanje navodil za varno delo;
- usposabljanje delavcev za varno in zdravo delo;
- preverjanje ustreznosti delovnih razmer z obdobjnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja;
- preverjanje skladnosti delovne opreme s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in z obdobjnimi pregledi in preizkusi;
- zagotavljanje varnega delovnega okolja.⁹⁴

Drugi sklop priročnika je namenjen **varstvu in zdravju pri delu od doma**. Predstavljena je splošna zakonodaja, ki v Sloveniji ureja to področje, s poudarki na vidikih dela od doma. Priročnik opozarja, da **se mora tudi pri delu od doma pripraviti ustrezna ocena tveganja pri opravljanju dela**. Ocena tveganja je dokument, ki obsega predvsem:

- odkrivanje nevarnosti pri delu;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;

⁹² Natlačen, Antuničević in Rihar, 2022, str. 14

⁹³ ZDR-1, 2013, čl. 72 v Natlačen idr., 2022, str. 14

⁹⁴ Natlačen idr., 2022, str. 20

- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom ter resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.⁹⁵

Ker se delo opravlja zunaj poslovnih prostorov delodajalca, ima po navadi delodajalec manjšo zmožnost opravljanja nadzora nad izvajanjem dela in z njim povezanimi ukrepi za varstvo in zdravje pri delu. Ker nima neposrednega nadzora nad izvajanjem predpisanih ukrepov, priročnik pravi, da je smiselno, da **delodajalec pripravi jasna navodila za delo na domu, ki predstavljajo obveznost delavca, kadar delo opravlja na domu**. Na podlagi te osnove bo lahko zagotovil učinkovito usposabljanje zaposlenega in s tem tudi izpolnil svoje zakonske obveznosti.⁹⁶

Tretje poglavje je namenjeno varstvu osebnih podatkov pri delu na domu. Področje varstva osebnih podatkov urejata naslednja dva predpisa: Splošna uredba o varstvu osebnih podatkov, bolj znana kot **GDPR**, in Zakon o varstvu osebnih podatkov (**ZVOP-1**).

V priročniku svetujejo, da je **priporočljiva vzpostavitev interne regulacije** s ciljem, da bi delodajalec čim učinkoviteje izpolnil svojo obveznost, da je varstvo osebnih podatkov ustrezno in izpolnjuje zahteve zakonodaje:

- **politike zasebnosti v kadrovske namene** (informativni dokument, v katerem delodajalec poda vse informacije o obdelavi osebnih podatkov, ki jo izvaja za svoje delavce);
- **pravilnika o varstvu osebnih podatkov** (krovni tehnični dokument, ki vzpostavlja režim varstva osebnih podatkov v podjetju);
- **in pravilnika za delo na domu** (pravilnik, v katerem delodajalec uredi celoten aspekt dela na domu).⁹⁷

Zadnji, a nikakor pogrešljiv del priročnika se osredotoča na **ergonomsko urejeno delovno mesto z računalnikom**. Ergonomijo opredeljujemo kot znanost, s katero si pomagamo prilagoditi delo, sredstva, s katerimi delamo, ter delovno okolje. Čeprav je delo z računalnikom označeno kot delo z nizkim tveganjem za zdravje, nam lahko slabo oblikovano delovno mesto (npr. slaba osvetlitev, neudoben stol, nepravilno nastavljen zaslon ...) začne povzročati težave ali pa celo resne bolezni.⁹⁸

Priročnik v izogib takšnim nevšečnostim priporoča **zavestno preverjanje delovne drže ob delu za računalnikom** (ki jo predstavi z ustrezno ilustracijo), opozori na redno delanje odmorov med delom ter ponudi **Kontrolni list za delo z računalnikom**, kjer si lahko delavec odkljuka ponujene trditve. Povsod, kjer odgovori z »ne«, obstajajo možnosti za izboljšavo.

⁹⁵ Natlačen idr., 2022, str. 29

⁹⁶ Natlačen idr., 2022, str. 30

⁹⁷ Natlačen idr., 2022, str. 34–35

⁹⁸ Natlačen idr., 2022, str. 40–41

Dvižna delovna miza		
Ustreza velikosti, teži in količini računalniške opreme.		
Je enostavna za dvigovanje in spuščanje.		
Za delo stoje nosite udobno in mehko obutev.		
Seznam osvetlitev	Da	Ne
Imate priporočljivo osvetlitev 300-500 luksov.		
Izogibate se dela v temni sobi in gledanja v zaslon ter preprečite bleščanje zaradi sončne svetlobe ali močne osvetljenosti zaslona.		
Sedite pravokotno na okno in po potrebi uporabite žaluzije.		
Zrak in temperature	Da	Ne
Redno prezračujte in odpirajte okna, vrata, pred in med odmori.		
Optimalna temperatura za delo z računalnikom je med 22 °C in 24,5 °C, odvisno od sezone.		

Slika 10. Primeri iz Kontrolnega lista za delo z računalnikom iz priročnika delo od doma

3.3 Izvedba usposabljanj

V usposabljanja so bili vključeni predstavniki iz naslednjih ciljnih skupin:

- **sindikati, sindikalne organizacije:** vključili so kadre, kot so predsedniki sindikatov, sindikalni zaupniki in drugi predstavniki sindikatov, ki delujejo lokalno na področju nujenja pomoči in zagotavljanja pravne varnosti za člane, ter kadre, ki sodelujejo pri oblikovanju in vodenju socialnega dialoga;
- **predstavniki delodajalcev:** vključili so ključne kadre, ki sodelujejo pri oblikovanju in vodenju socialnega dialoga ter skrbijo za podporo članom organizacije;
- **delodajalci:** vodilni kader in tudi zaposleni, ki kreirajo in vodijo kadrovske politike delodajalca.

Pri projektu Fleksibilen di@log so razgibana in praktično naravnana usposabljanja potekala v obliki delavnic v fizični obliki (tj. v živo) in/ali v obliki webinarjev in preko e-učilnice. Nekatera usposabljanja so bila individualna (npr. učenje tujega jezika ali pa tečaj mediacije), druga skupinska. Prav tako so se nekaterih udeležili samo predstavniki projektnih partnerjev, drugih tudi predstavniki njihovih članov.

Zaposleni v organizacijah socialnih partnerjev, ki so se izobraževali v okviru projekta, so bili naslednji:

pri OSO – KS 90:

- Andreja Majcen,
- Damjan Volf,
- Mitja Vuković,
- Karin Krmac Renko,

- Ana Jakopič,

-

pri KS 90:

- Judita Belhar, vodja projekta,
- Marjana Pantar,
- Petar Majcen,

pri PGZ:

- Alin Maršič,
- Ingrid Trobec,
- Robert Rakar,
- Tina Lenardič,
- Marija Rogan Šik.

Pri izobraževanju v obliki e-učilnice so bili vanjo vpisani še drugi člani projektnih partnerjev.

3.3.1 Delavnice

V okviru projekta so bila pripravljena usposabljanja iz naslednjih osmih področij oz. modulov:

1. Delovno pravo
2. Varnost in zdravje pri delu
3. Mehke veščine
4. Kolektivna pogajanja
5. Sodelovanje delavcev pri upravljanju
6. Zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo
7. Digitalne veščine
8. Delo na domu

Na začetku leta 2021 so partnerji ustvarili okvirni načrt izvedbe usposabljanj, ki so se ga v največji meri poskušali držati. Sproti so kakšen dogodek, bodisi zaradi situacije s COVID-19 bodisi zaradi usklajevanja z zunanjimi izvajalci, premaknili. Delavnice so potekale večinoma v živo, nekaj njih pa je bilo pospremljenih tudi s spletno izvedbo. V spodnji tabeli je zbran pregled vseh usposabljanj, v nadaljevanju pa so opisane vsebine posameznih modulov.

Tabela 1. Prikaz usposabljanj v obliki (spletnih in fizičnih) delavnic

DELAVNICA: izvajalec (zaporedna številka obravnavanega modula)	DATUM IZVEDBE	ŠTEVILO UDELEŽENCEV	PARTNER
Leto 2021			
Osnovno izobraževanje za mediatorico (3.)	4. – 20. maj	1	PGZ
Tečaj splošne angleščine, visoko nadaljevalna stopnja (3.)	16. julij – 17. september	1	

Tečaj splošne angleščine, napredna C1 stopnja	8. julij – 30. avgust	1	KS 90
Urejanje spletne strani s pomočjo Wordpress: Mojca Kalčič (7.)	10. maj	9	
Komunikacija je orodje povezovanja: Marko Kostelc (3.) (spletno)	21. junij	14	
Psihologija pogajanj – razvoj kompetenc za učinkovita pogajanja: Denis Hilčer (4.), prvi del	9. junij	4	OSO – KS 90
Psihologija pogajanj – razvoj kompetenc za učinkovita pogajanja: Denis Hilčer (4.), drugi del	23. junij	3	
2x – Uporaba spletnih platform – aplikacij za videokonference: Andreja Hudej, Ctrl Klik (7.)	22. in 29. junij	8 in 3	
2x – Delo na daljavo: pravice in dolžnosti: Špela Bašar, Zavod 4Lune (8.)	22. in 29. junij	7 in 3	
Usposabljanje za uporabo interaktivne table (7.)	16. julij	5	PGZ
Usposabljanje iz Nenasilne komunikacije po Rosenbergovi metodi: Zavod Pan (3.)	22. junij – 31. avgust	1	
Delavnica – digitalne veščine: videokonference, delo v oblaku, družbena omrežja – praktična uporaba: Janez Demšar (7.) (v živo in spletno)	29. september	16	KS 90
Udeležba na kongresu XX. dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Avditorij Portorož (1.)	28. in 29. september	1 – vodja projekta Judita Belhar (KS 90)	
Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu – specifične v luči epidemije: Franc Gider, Bizinazi (2.)	28. september	12	OSO – KS 90
Soočanje s stresom: Marko Kostelec (8.)			
Tečaj angleškega jezika, visoko nadaljevalna stopnja B2 (3.)	5. oktober – 23. december	3	PGZ
ECQA – certificirani vodja evropskih projektov (5.)	5. –20. oktober	1	
Tečaj angleškega jezika (3.)	4. november – 10. marec 2022	1	

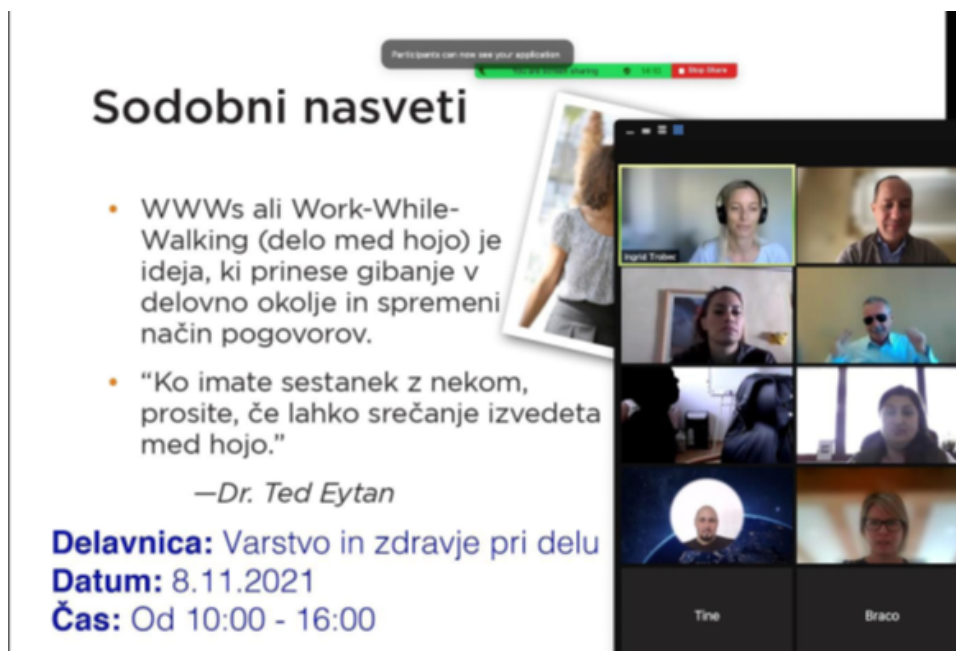
Varnost in zdravje pri delu – Vpliv delovnega okolja na zdravje delavca: Dr. Franc Gider, Bizinaizi (2.) (v živo in spletno)	22. oktober	15	KS 90
Mehke veščine – Komunikacija in odnosi: Denis Hilčer (3.) (v živo in spletno)	25. oktober	11	
Upravljanje s socialnimi omrežji: Andreja Hudej, Ctrl Klik (7.)	26. oktober	4	OSO – KS 90
Zdravje pri delu sindikalnega zaupnika: dr. Franc Gider, Bizinaizi (2.)	28. oktober	4	
Javno nastopanje: Nina Smole, Ninati (4.)	28. oktober	3	
Zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo: Uroš Kozina (6.) (spletno)	4. november	10	PGZ
Varstvo in zdravje pri delu: Uroš Kozina (2.) (spletno)	8. november	10	
Digitalizacija zaposlovanja: Inkubator Sežana d.o o. (7.)	22. in 23. november	2	
Udeležba nadaljevalnega izobraževanja iz mediacije: Pogajanja 2 – taktike, ki jih uporabljajo stranke na pogajanjih: Rudi Tavčar (3.)	22. november	1	
Leto 2022			
Težavni pogovori: dr. Klemen Belhar (3.)	27. januar	12	KS 90
Individualni tečaj angleščine - osnovna raven: Jezikovni studio Vergil, Doris Duspura (5.)	september 2021 – september 2022	1	OSO – KS 90
Delo z bazami podatkov v WordPressu: Mojca Kalčič (7.)	4. februar	5	PGZ
Kako LinkedIn izkoristiti za posel: primer podjetja Titus d.o.o. (7.)	15. marec	2	
Tečaj angleščine (3.)	23. marec – 23 junij	1	
Osnovno izobraževanje za mediatorje: Društvo mediatorjev Slovenije (4.) (spletno)	22. marec – 7. april	2	OSO – KS 90
Delavnica uporabe orodja Canva: Biserka Kišič, KISIK Komunikacije (7.)	4. april	29	PGZ

Delavnica uporabe socialnega omrežja Instagram: Biserka Kišič, KISIK Komunikacije (7.)	11. april	30	
Sedentarna delovna mesta: teorija in praktična izvedba vaj (2.)	12. april	3	
Delavnica uporabe socialnega omrežja Facebook: Biserka Kišič, KISIK Komunikacije (7.)	19. april	27	
Delo na domu – pravni in organizacijski vidiki: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein (8.) (v živo in spletno)	25. april	13	KS 90
Razvijamo digitalno pismenost: Osnove Microsoft Office Word in Excel: Janez Demšar (7.) (v živo in spletno)	25. maj	13	
Udeležba na kongresu XXI. Dnevi delovnega prava in socialne varnost: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (1.) (v živo in spletno)	26. in 27. maj	vodja projekta Judita Belhar (KS 90) in 3 iz OSO – KS 90	
Triki v Wordu in Excelu: Andreja Hudej, Ctrl Klik (7.)	23. junij	4	OSO – KS 90
Avtonomija kolektivnega pogajanja v praksi: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein (5.)	20. september	15	
Razvijamo digitalno pismenost: Osnove Microsoft Office Word in Excel: Janez Demšar (7.) (spletno)	21. oktober	13	KS 90
Ustanovitev in delovanje sindikata – pravni in praktični izzivi: izr. prof. dr. Elizabeta Zirnstein (4.)	28. oktober	13	OSO – KS 90
Tečaj varne vožnje: AMZS (2.)	26. oktober	6	
Napredno javno nastopanje: Nina Smole (4.)	7. november	5	
Zaključno srečanje EURES (1.)	24. oktober	1	PGZ
Tečaj angleškega jezika, visoko nadaljevalna stopnja B2 (3.)	23. marec – 30. junij	1	
Tečaj angleškega jezika, visoko nadaljevalna stopnja B2 (3.)	26. april – 24. junij	2	
Regionalna delavnica iz socialnega	16.	1	

podjetništva (6.)	september		
Trening javnega nastopanja: Nina smole (4.)	oktober	1	
Tečaj splošne angleščine, mešani tip C1 (3.)	5. julij – 10. november	2	
Tečaj splošne angleščine, poslovna angleščina B2 (3.)	5. julij – 12. september	1	
Mind Matters – do pozitivne naravnosti na delovnem mestu (2.)	9. – 11. november	14	

Izobraževanja znotraj modula **1. Delovno pravo** so obsegala teme glavnih zakonov, ki urejajo delo pri nas, na ravni Evropske unije in nam sosednjih držav. V eni izmed delavnic so se npr. podrobneje dotaknili razmerja med delovnim časom in prostim časom delavca, kjer so govorili o pripravi na delo, učinkovitem delovnem času, dopustih in bolniških odsotnostih.

Modul **2. Varnost in zdravje pri delu** se je ukvarjal z vplivi delovnega okolja na zdravje delavca. Udeleženci so spoznavali dobre prakse na področju zagotavljanja dobrega počutja in zdravja delavcev na delovnem mestu in izven. Seznanili so se z nekaj primeri projektov za izboljšanje delovnega okolja, ki so bili izvedeni v zadnjem času v organizacijah različnih dejavnosti in velikosti. Vsebina delavnic je bila obogatena s praktičnimi tehnikami za izboljšanje počutja na delovnem mestu in lažje obvladovanje stresa.



Participate can now see your application

Sodobni nasveti

- WWWs ali Work-While-Walking (delo med hojo) je ideja, ki prinese gibanje v delovno okolje in spremeni način pogovorov.
- "Ko imate sestanek z nekom, prosite, če lahko srečanje izvedeta med hojo."

—Dr. Ted Eytan

Delavnica: Varstvo in zdravje pri delu
Datum: 8.11.2021
Čas: Od 10:00 - 16:00

Participants: Tine, Braco, and others.

Slika 11. Delavnica »Varstvo in zdravje pri delu« - 8. 11. 2021 – PGZ

Pri delavnicah iz modula **3. Mehke veščine** je bil poudarek dan predvsem na **komunikaciji med sodelavci, delu s strankami in komunikaciji z nadrejenimi**. Na delavnici Komunikacija je orodje povezovanja, ki je bila izvedena 21. 6. 2021 in jo je vodil Marko Kostelec, diplomirani socialni delavec z več kot 30 letnimi delovnimi izkušnjami so se udeleženci npr. seznanili s sedmimi priporočili za doseganje učinkovite komunikacije, ki poleg pozitivnih neposrednih učinkov na poslovanje, vplivajo tudi na boljšo **samopodobo**, na **boljše vzdušje v delovnem okolju** in posledično na **boljše poslovanje v celoti**. Predstavitev je imela manjše število prosojnic in veliko več interaktivnega dela oz. pogovora in sodelovanja. Na ta način so udeleženci lahko aktivno sodelovali, se bolje poslušali in delili dobre ali slabe prakse. V sklopu mehkih veščin so se v eni izmed delavnic ukvarjali tudi s temo **»težavnih« pogovorov**. V delavnici je udeležencem bila predstavljena pomembnost obvladovanja čustev v težavnih pogovorih in usmerjanje svojih dejanj, prejeli so konkretne nasvete kako začeti in izpeljati težavni pogovor, kako razumeti pomen cilja težavnega pogovora, kje najti moč za izpeljavo težavnih pogovorov, kako prepir pretvoriti v dogovor, kako razumeti notranje in zunanje situacije ter kako se spopadati s krivdo in odgovornostjo.



Slika 12. Delavnica »Mehke veščine – Komunikacija in odnosi« – 25. 10. 2021 – KS 90

Delavnice v modulu **4. Kolektivna pogajanja** so se posvečale psihologiji pogajanj in razvoju kompetenc za učinkovita pogajanja. Udeleženci so se seznanili s teorijo vsebin, modelov in tehnik v procesu komunikacije in pri pogajanjih, tudi v obliki praktičnih vaj. Prav tako so se na delavnicah učili javnega nastopanja, kjer je trenerka javnega nastopanja udeležencem najprej predstavila teorijo javnega nastopanja (kako prepričljivo in suvereno nastopati, kako obvladati tremo in odpraviti mašila ...), nato pa so pridobljeno znanje že spet preizkušali preko vaj.



Slika 13. Delavnica »Javno nastopanje« – 28. 10. 2021

Usposabljanja, ki spadajo pod modul **5. Sodelovanje delavcev pri upravljanju**, so obsegala vsebine, kot so npr. delavnica Vloga sindikatov in svetov delavcev na ravni organizacije«, ki je bila izvedena septembra 2022. Izhodišče delavnice o razmejitvi med dvema temeljnima oblikama delavskega predstavnštva je bilo vprašanje, ali so sindikati in sveti delavcev tekmeci ali zavezniki. Namen delavnice pa je bil pojasniti razliko med pristojnostmi sindikatov in pristojnostmi svetov delavcev na ravni organizacije (zavoda, podjetja). Izobraževanja iz vsebine tega modula so bila izvedena tudi individualno. Člani projektnih partnerjev so se npr. udeleževali tečajev angleščine, s katerimi so okrepili svoje komunikacijske sposobnosti v tujem jeziku in posledično postali bolj kompetentni za vključevanje v socialni dialog v svojih organizacijah.

Najmanj usposabljanj je bilo izvedenih na temo modula **6. Zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo** je pa ta tema bila močno in celostno pokrita še z drugimi aktivnostmi znotraj projekta. Njej sta bila namenjena dva tečaja v e-učilnici in tematike upravljanja z raznolikostjo so bile vključene v vse analize ter oba priročnika.

Delavnice modula **7. Digitalne veščine** so obsegale najaktualnejše teme uporabe digitalnih orodij pri delu – videokonference, delo v oblaku in družbena omrežja. Pri delavnici Uporaba spletnih platform – aplikacij za videokonference 22. in 29. 6. 2021 so udeleženci npr. pili znanje uporabe platform **Zoom** in **Google Meet**. Na računalnikih, ki so kupljeni v okviru projekta, so se v praksi seznanili z uporabo in funkcionalnostjo omenjenih orodij (npr. kako sklicati videokonferenčni klic, kdaj se odločiti za videokonferenco in kdaj za sestanek v živo, kako poskrbeti za varnost in zasebnost, bonton obnašanja med videokonferenčnim klicem, zamenjava ozadja, filtri itd.). Udeležencem je bil na delavnicah omogočen tudi prikaz oziroma praktična uporaba dela v oblaku – naučili so se, kaj je oblak in kako ga uporabljamo, nato tudi, kako se uporablja **MS Outlook** in kdaj uporabiti MS Outlook ter kdaj navadno elektronska pošta. Govora je bilo tudi o tem, kako razumeti **družabna omrežja** in njihovo uporabo ali zlorabo skupaj primeri uporabe (Facebook, Twitter ...). Udeleženci so spoznali splošna pravila obnašanja v digitalni komunikaciji in postopek objave na socialnih omrežjih na konkretnem primeru Facebooka in Instagrama. Dodatno so se seznanili z **aplikacijami za pripravo grafičnih vsebin** (Canva, Pixlr), s katerimi si lahko pomagamo pri

oblikovanju slikovnih objav za socialna omrežja. Izpopolnjevali so se tudi v uporabi aplikacij, ki jih že vsakodnevno uporabljajo. Tako so se udeleženci naučili novih trikov za enostavnejšo in hitrejšo rabo računalniških programov Word in Excel, s poudarkom na oblikovanju in spajanju dokumentov v Wordu ter razvrščanju in filtriranju podatkov v Excelu.



Slika 14. Delavnica »Upravljanje s socialnimi omrežji« - 26. 10. 2021 – OSO-KS 90

Modul **8. Delo na domu** je vseboval delavnice s poudarkom o pravicah in dolžnosti tovrstne oblike dela. To je obsegalo seznanjanje z zakonsko podlago in posamične primere iz prakse ter konkretne izzive, s katerimi se srečujemo pri delu na domu.

3.3.2 E-učilnica

E-učilnico so partnerji vzpostavili z namenom dolgotrajne razpoložljivosti vsebin, ki so zbrane na enem samem, lahko dostopnem mestu. V skladu z načrtom projekta je bil konec meseca maja 2021 pripravljen Načrt vzpostavitve in delovanja e-učilnice, vsebine pa so bile implementirane v dveh delih – najprej v začetku septembra 2021 in nato še v začetku aprila 2022. Gradiva in tečaji v e-učilnici so dostopni do zaključka projekta, 31. 12. 2022. V e-učilnici so v okviru desetih tečajev iz petih različnih vsebin znanja lahko pridobivali vsi zaposleni projektnih partnerjev ter člani in sindikalni zaupniki članic partnerjev. **Vsebine, ki so jih uporabniki lahko spoznavali preko e-učilnice, so bile naslednje: delovnopravna zakonodaja, kolektivno dogovarjanje, sodelovanje delavcev pri upravljanju, delo na domu ter upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti.** Vsaka izmed petih tem je bila predstavljena skozi dva tečaja. V prvem delu so bila predstavljena temeljna znanja in najpomembnejše informacije skupaj s praktičnimi primeri, v drugem delu pa njihove razširitve in nadgradnje.

E-učilnica je bila na voljo preko spletnega brskalnika na spletni strani Smart Arena na katerikoli elektronski napravi. Do e-učilnice so lahko ciljne skupine ves čas trajanja projekta dostopale tudi preko računalniške učilnice, ki sta jo v svojih poslovnih prostorih z nakupom ustrezne opreme vzpostavila partnerja PGZ in OSO – KS 90. Vsebine so bile dostopne z uporabniškim imenom in geslom. Rešitev je zagotavljala sledljivost predelanega gradiva glede na uporabnika, saj je administratorjem sistem omogočal zbiranje napredka vseh uporabnikov in oblikovanje različnih statistik o posameznih tečajih.

Tabela 2. Statistika tečajev v e-učilnici

Ime tečaja	Mesec začetka tečaja		Št. registriranih uporabnikov		Št. pridobljenih potrdil	
Delovnopravna zakonodaja I in II	september 2021 (I)	april 2022 (II)	51	49	10	5
Kolektivno dogovarjanje I in II			51	49	10	5
Sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II			51	49	9	5
Delo na domu I in II			51	49	8	5
Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II			51	48	7	4

V tečaje je bilo vpisanih okoli 50 udeležencev. **Vsak udeleženec, ki je s testom, ki je sledil ob koncu vsebinskega dela tečaja, uspešno zaključi posameznega izmed desetih razpoložljivih tečajev, je pridobi ustrezno potrdilo.** Testi so vsebovali različno število vprašanj (predvsem) izbirnega tipa. Za uspešno opravljene so se šteli tisti testi, na katere so udeleženci odgovorili z vsaj 80 % pravilnostjo.



Slika 15. Primer potrdila o opravljenem tečaju v e-učilnici

Udeležencu se je test odklenil šele, ko je v vsebinskem delu tečaja preživel vsaj toliko časa, kot ga je bilo minimalno predvideno za spoznavanje z vsebino (npr. 25 minut). Število poizkusov pri opravljanju testov je bilo neomejeno.

Izvedena storitev je orodje za doseganje osrednjega cilja projekta, preko usposabljanj pa so se krepile kompetence uporabnikov tako z vsebinskega smisla obravnavanih tem kot tudi računalniške pismenosti. Za namene učenja, kako čim lažje navigirati po vsebinah e-učilnice, je bila za udeležence pred vpisom v prve vsebine na voljo tudi delavnica za uporabo e-učilnice. Udeležilo se jo je osem oseb, vodila pa jo je dr. Alja Žorž.

Vsebine v e-učilnici so bile predstavljene strnjeno, na estetsko privlačen in pregleden način. Zaobjemale so srž priporočil nastalih ob predhodnih analizah v okviru projekta skupaj z najnovejšimi podatki s področja vsake izmed obravnavanih tem. Velikokrat so bili zraven vključeni še videoposnetki, grafi, zunanje povezave in predlogi za dodatno branje, ki so obogatili uporabniško izkušnjo in ponudili širša izhodišča zahtevnejšim bralcem.

V nadaljevanju so predstavljene vsebine tečajev in njim pripadajočih testov skupaj z nekaj zaslonskimi posnetki izgleda e-učilnice.

Delovnoppravna zakonodaja I in II

Vsebine o delovnoppravni zakonodaji so bile ustvarjene predvsem po priporočilih iz poročila analize Primerjava delovnoppravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks.

V tečaju **Delovnoppravna zakonodaja I** so udeleženci najprej spoznali osnove evropske zakonodaje na področju dela in podala pregled glavnih direktiv o delu s strani EU. Poleg tega je, še preden se uporabnik spusti v posamezne dokumente na preprost način razloženo, kaj sploh pomenijo pogodbe in direktive ter kako jih je Slovenija, kot članica EU dolžna upoštevati. Nato so bili strnjeno predstavljeni glavni slovenski zakoni, kot sta Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 in Zakon o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1.

Sledile so predstavitve glavnih pravic delavcev iz dela, kamor spadajo plačilo za opravljeno delo, enaka obravnava in prepoved diskriminacije, ustrezna razporeditev delovnega časa, varovanje osebnosti in zasebnosti, odpravnina, pravica do odmora in počitka, starševsko varstvo, izobraževanje v okviru zaposlitve, pravica do plačanega letnega dopusta in regresa ter volonterstvo, pripravništvo in poskusno delo. Posebna pozornost je bila namenjena še zdravju in varstvu pri delu, razloženo pa je bilo tudi, na kakšen način so te pravice delavcev zastopane preko enotirnega/enotnega in dualnega sistema zastopanja interesov delavcev.

Zdravje in varnost pri delu

Ena izmed delodajalčevih obveznosti je zagotoviti varnost in zdravje delavca ter ostalih oseb, navzočih pri delovnem procesu. To področje ureja [Zakon o varnosti in zdravju pri delu](#). Katera so nekatera izmed najpomembnejših vodil tega zakona si preberite spodaj (MDDSZ, 2021b, str. 8). Več uporabnih informacij lahko najdete [tukaj](#), tudi na [tej strani](#) in še [tu](#). Prelistate pa lahko še [publikacijo](#) o zdravju in varnosti pri delu z zanimivimi statistikami.



Delodajalec mora izdati Izjavo o varnosti, v kateri določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (Mladi podjetnik, 2018).

Z ustrezno organizacijo delovnega procesa mora nato poskrbeti, da se izvajajo primerni ukrepi za zavarovanje delavcev. Preprečiti in odpraviti mora morebitne nevarnosti ter delavce z njimi seznaniti. Prav tako mora delavce ustrezno usposobiti za varno in zdravo delo (MDDSZ, 2021b, str. 8).

Zanimivost: V letu 2020 so slovenski delodajalci prijavili 4 036 nezgod pri delu (MDDSZ, b. l.). Letno po svetu zaradi nezgod pri delu in poklicnih bolezni umre 168 000 ljudi in je zabeleženih več kot 3 milijone nezgod pri delu z več kot tremi dnevi bolniške odsotnosti (ZSSS, b. l.).

PREJŠNJI KORAK

NASLEDNJI KORAK

10	Obrazložitev glavnih pravic delavcev I
11	Obrazložitev glavnih pravic delavcev II
12	Zdravje in varnost pri delu
Pravice delavcev do njihovega zastopanja	
13	Kdo zastopa pravice in interese delavcev?
14	Kolektivne delovne pogodbe
Tuje zakonodaje, ki urejajo individualna in kolektivna delovna razmerja	
15	Avstrijska zakonodaja
16	Hrvaška zakonodaja
17	Italijanska

Slika 16. Primer strani v tečaju Delovnopravna zakonodaja I

V nadaljevanju so bile predstavljene osnove delovnopravne zakonodaje Avstrije, Hrvaške, Italije in Madžarske ter kako je v teh državah poskrbljeno za zastopanje pravic in interesov delavcev. Na koncu so bili za vsako od držav predstavljeni po trije primeri dobre prakse njihove zakonodaje pri zastopanju pravic in interesov delavcev, npr. da so stari starši na Madžarskem upravičeni do dodatka za varstvo svojih vnukov, če so njihovi starši zaposleni ali pa, da morajo delodajalec v Italiji v primeru dokazane neupravičene odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca ponovno zaposliti in mu izplačati odškodnino visoko najmanj 15 plač.

Po spoznavanju vsebine so udeleženci za pridobitev potrdila morali odgovoriti na 13 vprašanj izbirnega tipa, pri čemer so za uspešno opravljen test morali pravilno odgovoriti vsaj na 11 vprašanj.

Svoje znanje so delavci lahko nadgradili v tečaju **Delovnopravna zakonodaja II**. V njem so si najprej ogledali primerjavo pojmov delovnega razmerja, delavca in delodajalca v Sloveniji, Italiji, Avstriji, Hrvaškem in Madžarskem ter na ravni EU. Nadaljevali so z branjem o najpogostejših oblikah zaposlitve doma in v tujini, kot so delo za določen in nedoločen čas, kratkotrajno delo, delo z avtorsko ali podjemno pogodbo, osebno dopolnilno delo, študentsko delo in delo upokojujencev. Izpostavljene so bile njihove prednosti in slabosti ter podatki o tem, kakšne oblike dela so najpogostejše v vsaki izmed izbranih držav.

Nato je bila podrobneje predstavljena nujna vsebina pogodbe o zaposlitvi in to, kdaj in kako lahko pride do njenega prenehanja. Podane so bile tudi najpomembnejše informacije v zvezi s procesnimi dejanji v povezavi s pogodbo o zaposlitvi, o spremembi delodajalca. Podobno kot v prvem tečaju je na koncu sledilo še obračanje na tujino – udeleženci tečaja so lahko preverili, kakšne so pravice delavcev iz dela v tujini in prejeli še nekaj novih primerov dobrih praks z delovnopravnega področja.

Test za pridobitev potrdila s tečaja Delovnopravna zakonodaja II je obsegal devet vprašanj, pri čemer je pozitiven rezultat pomenil vsaj osem pravih odgovorov. Na spodnji sliki sta prikazani dve izmed vprašanj.

Vprašanje #5

Med spodaj ponujenimi odgovori označite vse, za katere bi lahko sklenili delo preko avtorske pogodbe:

Kateri odgovor je pravi?

Obkrožite vse pravilne odgovore.

- ☐ oblikovanje logotipa za novo spletno stran
- ☐ delo v proizvodnem obratu
- ☐ fotografiranje novoletne prireditve podjetja
- ☐ kurirska dela
- ☐ izris načrta novega prizidka k stavbi podjetja
- ☐ pisanje študije, v kateri se preveri zadovoljstvo uporabnikov z novim produktom podjetja
- ☐ pisanje računalniške kode za potrebe programa v podjetju
- ☐ čistilska dela

Vprašanje #8

Čaj se v Avstriji zgodi, če si delavec zaželi eno leto nameniti študiju in začasno prekiniti svoje delo? Izberite pravilno verzijo odgovora, ki ga pojmuje kot odličen primer dobre prakse.

Kateri odgovor je pravi?

Obkrožite vse pravilne odgovore.

- ☐ V dogovoru z delodajalcem lahko delavec v roku 4 let eno leto nameni študiju. Pri tem mu je zagotovljeno, da ga bo ob vrnitvi čakalo delovno mesto in prejema tudi 40 % plače iz naslova delodajalca.
- ☐ V dogovoru z delodajalcem lahko delavec v roku 4 let eno leto nameni študiju. Pri tem ne prejema plače, dobiva pa nadomestilo za brezposelnost.
- ☐ V dogovoru z delodajalcem lahko delavec v roku 10 let eno leto nameni študiju. Pri tem prejema polno plačo, če se zaveže, da se bo na delovno mesto res vrnil v roku enega leta.

Slika 17. Dva primera vprašanj iz testa v tečaju Delovnopravna zakonodaja I

Kolektivno dogovarjanje I in II

V tečaju **Kolektivno dogovarjanje I** so se udeleženci najprej spoznali s pojmom socialni dialog in z njegovimi tremi oblikami: dvostranskim, tristranskim in večstranskim socialnim dialogom. Nato so bile opisane okoliščine, ki omogočajo kakovosten potek socialnega dialoga in nasveti za njihovo vzpostavitev.

Sledil je fokus na tematiko kolektivnega dogovarjanja, z njegovo definicijo ter mednarodnimi in slovenskimi pravnimi viri, ki ga omogočajo. Dalje je bila predstavljena kolektivna pogodba in njene vrste, nato še podrobnejši pregled njenega namena, funkcij, njenih obligacijskih in normativnih vsebin, veljavnosti in strank. Na koncu je bilo opisano, kako se vpisujejo in hranijo evidence kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti.

Test o teh vsebinah je vseboval 12 vprašanj, od česar je bilo za pridobitev certifikata potrebno pravilno odgovoriti na 10 vprašanj.

V tečaju **Kolektivno dogovarjanje II** so uporabniki e-učilnice znanje nadgradili s spoznavanjem kompetenc socialnih partnerjev, ki so potrebne za uspešno kolektivno pogajanje. Predstavljene so bile v treh glavnih skupinah: 1. poznavanje relevantne

zakonodaje, 2. znanja in spretnosti za vodenje kolektivnih pogajanj in uveljavitev dogovorov ter 3. pogajalska in komunikacijska znanja.⁹⁹ V nadaljevanju se je tečaj osredotočil na pogajalski proces, potrebne okoliščine za njegov potek in nato še tipične korake pogajanj skupaj z uporabnimi napotki za čim boljše izide. Za konec so bile predstavljene tuje delovnopravne zakonodaje, ki urejajo kolektivna delovna razmerja v Avstriji, na Hrvaškem, v Italiji in na Madžarskem, ter konkreten prikaz kolektivne pogodbe za obrtna mlekárstva in sirarne v Avstriji.

Test za pridobitev potrdila iz tega je obsegal devet vprašanj, pri čemer je pozitiven rezultat pomenil vsaj osem pravih odgovorov.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II

Tečaj **Sodelovanje delavcev pri upravljanju I** se je začel z definicijama soupravljanja in participacije delavcev ter utemeljitvijo, zakaj sta takšni obliki udejstvovanja delavcev v okviru dela in organizacije pomembni. V nadaljevanju so bili opisani mednarodni in domači pravni viri, ki to področje urejajo, npr. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1), Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) ipd.

Dalje so bile predstavljene oblike sodelovanja delavcev v procesih upravljanja s poudarkom na razlikah med individualno in kolektivno obliko participacije delavcev. Predstavljen je bil tudi koncept sveta delavcev in njegove glavne naloge, pri čemer je bilo izpostavljeno še, da svet delavcev ni enak sindikatu. Podobno sta bili opisani vlogi delavskega zaupnika in zbora delavcev.

V nadaljevanju tečaja so bile opisane kolektivne participacijske pravice zaposlenih po ZSDU, kot so obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje in pravica začasnega zadržanja odločitve delodajalca. Na koncu so bile predstavljene prednosti in slabosti delavske participacije ter predstavitev dobre prakse na primeru podjetja BSH Hišni aparati.

Test za pridobitev potrdila iz tega je obsegal devet vprašanj, pri čemer je pozitiven rezultat pomenil vsaj osem pravih odgovorov.

Nadgradnja predhodno osvojenih znanj se je v tečaju **Sodelovanje delavcev pri upravljanju II** začela z dimenzijami sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar je vsebovalo podrobnejši pregled delavskega soodločanja, finančne participacije in lastniške participacije. Sledili so dejavniki razvoja delavske participacije, ki so predstavili, kakšni morajo biti pogoji, da se znotraj organizacije vzpostavi sodelovanje delavcev pri upravljanju. Razdeljeni so bili na etos časa in okolja, kulturo okolja, politične ideje in usmeritve, znanstveno-tehnološki razvoj ter mednarodne organizacije.^{100,101}

⁹⁹ Kresal Šoltes b. l., str. 4

¹⁰⁰ Gorišek 2005, str. 13–14

¹⁰¹ Gostiša 1999, str. 21–23

Dimenzije sodelovanja delavcev pri upravljanju

Delavsko soodločanje

Pri delavskem soodločanju gre za najvišjo stopnjo vključevanja delavcev. Svet delavcev o določenih vprašanih odloča povsem enakopravno z vodstvom podjetja oziroma delodajalcem. Gre za primere, ko vodstvo podjetja po zakonu ne more sprejeti določenih poslovnih odločitev, brez da bi za njih predhodno soglašal svet delavcev. [Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju \(ZSDU\)](#) to obliko sodelovanja delavcev ureja v določbah 95. in 96. člena. Včasih se zanjo uporablja tudi izraz industrijska demokracija.



Gostiša 1999, str. 12

PREJŠNJI KORAK

NASLEDNJI KORAK

2	Dimenzije sodelovanja delavcev pri upravljanju
3	Delavsko soodločanje
4	Delavsko soodločanje
5	Delavsko soodločanje
6	Finančna participacija
7	Finančna participacija
8	Finančna participacija
9	Lastniška participacija
10	Povzetek dimenzij sodelovanja
11	Dimenzije

Slika 18. Primer strani v tečaju Sodelovanje delavcev pri upravljanju II

Na koncu je predstavljenih še osem točk o vlogi kadrovske službe pri podpori sodelovanja delavcev in pomen notranje komunikacije pri participaciji delavcev. Z uspešno komunikacijo in dobrim soupravljanjem se krepi zaupanje delavcev v podjetje in v ostale zaposlene, kar ustvarja prijetnejše delovno okolje.

Za uspešno pridobljeno potrdilo je bilo v tem tečaju potrebno pravilno odgovoriti na sedem od osmih vprašanj.

Delo na domu I in II

Skozi vsebine e-učilnice so se uporabniki lahko spoznali tudi z aktualnim stanjem o delu na domu pri nas in v nam sosednjih državah. V času epidemije Covid-19 je delo na domu skokovito poraslo. Leta 2020 je tako 10 566 slovenskih delodajalcev uradno prijavilo delo od doma za vsaj enega izmed svojih zaposlenih¹⁰², kar pomeni, da so se **v številnih organizacijah s takšno obliko dela lahko srečali prvič.**

Tečaj **Delo na domu I** se je odprl z opredelitvijo dela na domu: gre za delo, ki zaposlenim nudi vse pravice in varnost, ki izhaja iz delovnega razmerja. To pomeni, da uživajo enake pravice, varnost in obveznosti, kot v primeru, če bi delo opravljali v prostorih delodajalca.¹⁰³ Sledil je povzetek glavnih lastnosti takšne oblike opravljanja dela, ki so:

- delo, ki ga zaposleni v okviru delovnega razmerja in dejavnosti delodajalca opravlja na svojem domu ali prostoru po svoji izbiri, če se to ne spreminja,

¹⁰² Ilić idr., 2021, str. 21–22

¹⁰³ ZDR-1, 2013, čl. 68–72

- delo, ki ga opravlja na daljavo s pomočjo IKT (informacijsko-komunikacijske tehnologije);
- delo, ki omogoča stalno oziroma občasno povezavo do informacijskega sistema podjetja;
- delo, ki ga posameznik opravlja ali na domu ali pa v prostoru po svoji izbiri za celotno trajanje ali pa za le določen del delovnega časa.^{104,105}

Tečaj se je nadaljeval s statistikami o razširjenosti dela na domu v Sloveniji in nacionalno zakonodajo na področju dela od doma, kjer je v ospredju ponovno ZDR-1. Uporabnikom so bili na voljo odgovori na pogosta vprašanja, ki se pojavljajo v zvezi z delom na domu in povezave na zunanje strani, kjer se jih najde še več. Sledil je del o ureditvi varnosti in zdravja pri delu na domu in del o komunikacijski zasebnosti. Razloženo je bilo še, kaj se zgodi z dodatkom za prevoz in prehrano ter ali je delodajalec obvezan do nadomestila za uporabo lastnih sredstev delavca.

Varnost in zdravje pri delu na domu I

Ko delojemalec opravlja delo od doma, **mora imeti enake pravice, kot če bi delal v delodajalčevih prostorih, kar obsega tudi vse elemente varnosti in zdravja pri delu na domu** (ZDR-1, 2013, čl. 69) Podrobnejše obveznosti delodajalca v zvezi s tem so določene v [Zakonu o varnosti in zdravju pri delu \(ZVZD-1\)](#).



Glede na določila ZVZD-1 o zagotavljanju varnega okolja za dela, bi moral delodajalec prostore, kjer se bo opravljalo delo na domu, pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pregledati skupaj s pooblaščen osebo za varstvo pri delu. Ta oseba bi ugotovila, ali delovno okolje izpolnjuje pogoje glede varnosti in zdravja pri delu. Tak ogle se opravi z delavčevo privolitvijo (GZS, b. l.)

Priporočljivo je tudi, da se v pogodbi o zaposlitvi **določi obveznost delavca, da delodajalca takoj obvesti o nezgodi pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni in o nevarnem pojavu v prostorih, kjer opravlja delo** (GZS, b. l.). Delodajalec je namreč obvezan o tem takoj obvestiti Inšpektorat za delo.

PREJŠNJI KORAK

NASLEDNJI KORAK

- Pogosta vprašanja v zvezi z delom na domu
- Varnost in zdravje pri delu na domu I
- Varnost in zdravje pri delu na domu II
- Komunikacijska zasebnost
- Upravičenost do nadomestil in povračil I
- Upravičenost do nadomestil in povračil II
- Posebno varovane skupine in raznolikost na delovnem mestu
- Izvajanje dela domu v praksi
- Prednosti dela na domu

Slika 19. Primer strani v tečaju Delo na domu I

Glede na čas vzpostavitve e-učilnice je bila posebna pozornost namenjena še izzivom pri delu na domu v luči epidemije Covid-19. Ti so še posebej aktualni za delodajalce in delavce, ki so se s takšno obliko dela srečali prvič. Tako je bilo obrazloženo kako zagotoviti varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov ter kako zagotoviti varno delo z zaslonom pa tudi, kako se soočati z upadom motivacije in produktivnosti, če pri delavcu pride do težav s samostojno organizacijo časa, ko enkrat dela doma.

Ker takšna oblika dela postaja vse bolj razširjena, se je tečaj nadaljeval z napovedmi o prihodnosti dela na domu in se posvetil uporabnim nasvetom za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kar je lahko ob delu na domu za marsikoga izziv.

¹⁰⁴ Faganel, 2016, str. 47

¹⁰⁵ ZDR-1, 2013, čl. 68–72

Novodobna tematika, ki gre z roko v roki s tehnološkim napredkom ter razširjanjem dela na domu, je še pravica do odklopa. Nemalokrat se namreč zgodi, da težav z organizacijo časa ter razmejevanjem dela in zasebnega nima delavec sam, ampak mu jih naloži delodajalec. Nekateri delodajalci pričakujejo, da jim bo delavci nenehno dostopni. Oblikovanje zakona za pravico do odklopa v veliki večini podpirajo evropski poslanci, ki so v pobudi v začetku leta 2021 pozvali Evropsko komisijo, naj predlaga zakonodajo, ki bo tistim, ki delajo na daljavo, omogočila digitalni odklop zunaj delovnega časa, kar nekatere druge države že vnašajo v svojo zakonodajo.¹⁰⁶ V Sloveniji zakona, ki bi točno urejal pravico do odklopa še ni. Obstajajo dogovori v obliki kolektivnih pogodb. V tečaju sta bili predstavljeni dve – Kolektivna pogodba za grafično dejavnost ter Kolektivna pogodba za časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti.

Tečaj se je zaključil s testom, dolgim sedem vprašanj, za pridobitev potrdila pa je bilo potrebnih šest pravih odgovorov.

Tečaj **Delo na domu II** se je posvetil stanju dela na domu v tujini. Udeleženci so se najprej spoznali z ureditvijo dela na domu v Avstriji, na Hrvaškem, v Italiji in na Madžarskem. Vsebina se je razširila s predstavitvijo pomena zakonodaje in pobud na ravni Evropske unije. Iz podatkov lahko razberemo, da so si ureditve dela na domu med državami EU precej različne in da je v številnih drugih državah (predvsem skandinavskih) ureditev dela od doma precej boljše kot v nam sosednjih državah.

Kot primeri dobre prakse so bile izpostavljene še zakonodaje Belgije, Češke in Portugalske, nato pa so sledili primeri podjetij v Sloveniji, kjer prakticirajo delo na domu. To so bili slovenski Microsoft, Plastika Skaza in Nova ljubljanska banka. V NLB se je recimo med epidemijo približno 400 zaposlenih od približno 2600 odločilo, da bo tudi v prihodnje delno delalo na domu, in sicer po sistemu 4+1, kar pomeni štiri dneve dela na domu in en dan dela v poslovnih prostorih. Dolgoročno v banki ocenjujejo, da bi od doma lahko delalo več kot tisoč zaposlenih.¹⁰⁷

Test za pridobitev potrdila o opravljenem tečaju delo na domu II je obsegal 11 vprašanj in na vsaj devet jih je bilo potrebno odgovoriti pravilno.

Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II

Zadnja izmed tem tečajev v e-učilnici se je posvečala preprečevanju diskriminacije in spodbujanju enakosti na delovnem mestu ter vključevanju raznolikih posameznikov, kot so npr. osebe z invalidnostmi.

V tečaju **Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I** so se udeleženci spoznali s pojmi upravljanje z raznolikostjo, enakost, diskriminacij in osebne okoliščine, kot jih definiramo v domačem in evropskem delovnem pravu. Sledili so primeri neenake obravnave na podlagi osebnih okoliščin ter razlaga neposredne in posredne diskriminacije. Razloženo je bilo tudi, kako se od diskriminacije razlikujeta

¹⁰⁶ Evropski parlament, 2021

¹⁰⁷ zurnal24.si, 2021

nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu ter kaj je krivica in zakaj krivica ni vedno tudi diskriminacija.

V nadaljevanju se je tečaj posvetil evropskim ureditvam. Evropska unija v svoji zakonodaji ureja štiri glavna področja delavskih pravic in eno izmed njih so prav predpisi zoper diskriminacijo. Leta 2000 je EU ustvarila dve direktivi za boj proti diskriminaciji:

Direktivo o uresničevanju enakega obravnavanja ne glede na rasni ali etnični izvor (Direktiva Sveta 2000/43/EC). Ta prepoveduje rasno diskriminacijo na področjih zaposlovanja, izobraževanja, socialnega zavarovanja, zdravstvenega varstva in dostopa do dobrin in storitev. Druga je Direktiva o vzpostavitvi okvirja za enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu na osnovi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti (Direktiva Sveta 2000/78/EC).¹⁰⁸ V Sloveniji sta bili direktivi preneseni v nacionalno pravo s sprejetjem Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je pričel veljati l. 2004, a je zanj leta 2016 je Evropska komisija ocenila, da zakona v našo zakonodajo nista vnesena dovolj dobro. Kot njegova zamenjava je nastal Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD).

Sledil je podrobnejši pregled slovenske zakonodaje, ki pokriva področje prepovedi diskriminacije, enakosti spolov, obravnave tujcev in tujih delodajalcev ter obravnavo oseb z invalidnostmi. Predstavljeno je bilo še delo zagovornika načela enakosti in koraki, ki naj jih izvede delavec, če se sooča z diskriminacijo na delovnem mestu.

Nato so bile predstavljene prednosti upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti, ki jih lahko strnemo v naslednje štiri točke:

1. Raznolikost krepi ekonomsko uspešnost organizacije
2. Raznolikost izboljšuje organizacijsko kulturo podjetja
3. Raznolikost omogoča pogled naprej in predvideva demografske in organizacijske spremembe
4. Ne pozabimo – diskriminacija je tudi zakonsko prepovedana

Iz tega naprej so sledili en primer slabe in dva primera dobre prakse. Primer slabe prakse podjetja, ki ni sledilo spremembam na svojem področju, je znamka spodnjega perila Victoria's Secret. Večmilijardno podjetje je desetletja kraljevalo pri prodaji spodnjega perila, a so se glede njihovih kampanj pojavljali vse glasnejši očitki, Victoria's Secret z zaposlovanjem izključno zelo suhih mladih žensk za svoje kampanje in modno revijo promovira ideale suhosti. Tako niso bili dovolj vključujoči za različna telesa – ne pri zaposlovanju ne pri trgu kupcev. Namesto, da bi razmislili o očitkih, so nadaljevali z ustaljeno prakso. Strank in gledalcev televizijskega prenosa revije je bilo vse manj. Po 24-ih letih so leta 2019 zaradi vseh očitkov prvič odpovedali svojo svetovno znano modno revijo in se zaradi slabega poslovanja bili prisiljeni povleči s trga ter spremeniti izgled celotne znamke. Tako je »padla« modna velesila in podobno se lahko zgodi ob sprejemanju slabih odločitev glede spodbujanja raznolikosti vsakršnemu slovenskemu podjetju.

¹⁰⁸ Keil idr., 2007, str. 9–12

En od primerov dobre prakse skrbi za raznolikost pa je bila Listina raznolikosti Slovenija. Naša država se je kot dvajseta po vrsti v EU pridružila Evropski platformi listin raznolikosti in s tem povezala slovenska podjetja z evropskimi v skupni zavezi promocije vrednot raznolikosti, vključenosti in enakosti.¹⁰⁹

Zadnji sklop tečaja Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I je bil namenjen delodajalcem. Predstavljeni sta bili dve fazi soočanja in ravnanja z raznolikostjo ter pogoji, v katerih je diskriminacija upravičena. Čisto na koncu so bile predstavljene nagrade in certifikati za spodbujanje raznolikosti ter vzdrževanje načel enakosti.

Test za ta tečaj je vseboval 10 vprašanj. Osem pravih odgovorov je bilo potrebnih za pridobitev potrdila o uspešno opravljenem tečaju.

V določenih primerih je za delodajalce upravičeno dovoljeno, da razlikujejo, "diskriminirajo" med kandidati za delo ali pa med svojimi zaposlenimi.

Neenako obravnavanje zaradi določene osebnosti ne pomeni diskriminacije po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju (rečemo, da obstaja bistvena in odločilna poklicna zahteva) in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna.



Izjeme od diskriminacije so recimo:

- Neenaka obravnavanje zaradi starosti, ki ni diskriminacija, če se veže na dodatne legitime cilje politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja (spodbujanje zaposlovanja mladih).
- Neenaka obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika pri poklicnem delu v cerkvah in drugih verskih skupnostih ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju.

Primer dovoljenega razlikovanja: oglas za delo, ki je namenjen samo nosečim ženskim kandidatkam, ker gre za snemanje reklame za nosečniško vadbo.

Povzeto po: Ponikvar in Zupančič, 2019, str. 19

PREJŠNJI KORAK NASLEDNJI KORAK

22 Ne pozabimo – diskriminacija je tudi zakonsko prepovedana

23 Primer slabe prakse

24 Primer dobre prakse I

25 Primer dobre prakse II

Za delodajalce

26 Kako upravljati z raznolikostjo v podjetju

27 Kdaj je diskriminacija upravičena

28 Nagrade in certifikati za spodbujanje raznolikosti ter vzdrževanje načel enakosti I

29 Nagrade in certifikati za spodbujanje raznolikosti ter vzdrževanje načel enakosti II

Bibliografija

30 Bibliografija

Slika 20. Primer strani v tečaju Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I

V tečaju **Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti II** je bila še podrobneje predstavljena relevantna domača in tuja zakonodaja. Fokus je bil tudi na različnih oblikah spodbujanja enake obravnave pri zaposlovanju in na delovnem mestu, kot sta projekta Učne delavnice (namenjen je brezposelnim, katerih obstoječa znanja oziroma delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve) in Projektno učenje mlajših odraslih (program neformalnega izobraževanja v sklopu ukrepov aktivne politike zaposlovanja, namenjen mlajšim odraslim od 15. do dopolnjenega 26. leta starosti).

V nadaljevanju se je tečaj osredotočil na vloga sindikatov in nevladnih organizacij pri spodbujanju enakosti in preprečevanju diskriminacije. Predstavljena sta bila še dva konkretna primera dela zagovornika načela enakosti in razloženo je bilo Sankcioniranje v primeru kršitve prepovedi diskriminacije skupaj s primeri glob.

¹⁰⁹ Listina raznolikosti Slovenija, b. l.

Naslednji skop tečaja je bil namenjen temam oseb z invalidnostjo in tujcem. Najprej so udeleženci spoznali ukrepe zoper diskriminacijo oseb z invalidnostmi in njihovo zaposlitveno rehabilitacijo. Predstavljena sta bila tudi dva programa socialne vključenosti oseb z invalidnostmi, in sicer Želva in ŠENT. Opisana so bila še zaščitena delovna mesta, spodbude za zaposlitev in glavni podatki o področju zaposlovanja oseb z invalidnostmi v Avstriji, Hrvaški, Italiji in Madžarski. Pri tematiki tujih delavcev je bila najprej podana definicija tujca in nato pogoji za njihovo ter obveznosti tujega delavca in delodajalca, ki ga zaposluje.

Zadnji sklop tečaja Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti II je bil namenjen predstavitvi evropske Direktive za uravnoteženost dela in zasebnega življenja. Ta pomeni velik korak predvsem v smeri izboljšanja položaja žensk na trgu dela, ki jih je tudi v sedanjih časih manj kot moških delavcev. Nameni direktive so:

- povečanje deleža žensk na trgu dela,
- povečanje deleža moških, ki izrabijo dopust iz družinskih razlogov,
- da se za starše otrok, skrbnike in posvojitelje omogočijo prožne ureditve dela,
- in da imajo delavci pravico do plačanega dopusta, da bi skrbeli za pomoči potrebne sorodnike.

S takšnim pristopom se zagotovi, da ženske lažje usklajujejo delo in skrb za družino, saj direktiva omogoča, da so z dela več odsotni tudi moški (starševski dopust, dopust za nego). Tečaj se je zaključil s slovenskim in avstrijskim primerom dobre prakse usklajevanja dela in zasebnega življenja – priznanje Vključi. Vse združenja Manager v Sloveniji in ukrepi skupine Women@Kapsch v Avstriji.

Test za pridobitev potrdila o uspešno opravljenem tečaju je obsegal sedem vprašanj, od česar je bilo potrebno pravilno odgovoriti na vsaj njih šest.

3.4 Oživitve ESSOKR

O poteku oživitve ESSOKR so partnerji poročali v sprotne vsebinske poročilih ter v polletnih in letnih poročilih projekta.

Ekonomsko socialni svet Obalno-kraške regije je bil konstituiran decembra 2013. Njegov namen je bil **vzpostavitev socialnega dialoga ter s tem mehanizmov za skupno iskanje vzvodov za reševanje kompleksnih problemov družbene, ekonomske in socialne narave v Obalno-kraški regiji**. Kljub začetnemu pozitivnemu pristopu vseh akterjev je skupni projekt iz različnih razlogov zastal, kar so si partnerji projekta Fleksibilen di@log (pri čemer sta partnerja KS 90 in PGZ hkrati dva od ustanoviteljev ESSOKR) želeli spremeniti in tako ponovno vzpostaviti njegovo delovanje.¹¹⁰

S pripravo načrta oživitve ESSOKR so partnerji pričeli v decembru 2020, v sklopu katerega so predvideli tri konference. Načrt oživitve in izvedbe aktivnosti v okviru

¹¹⁰ ESSOKR, 2021

ESSOKR sta februarja 2021 okvirno dogovorila direktor PGZ Robert Rakar in predsednik KS 90 Petar Majcen. Natančneje je razdelan v dokumentu Komunikacijska strategija projekta Fleksibilen di@log. **Pri izvedbi načrta so projektni partnerji bili oteženi zaradi epidemioloških razmer s Covid-19.** Zaradi prekrivanja epidemioloških razmer, obveznosti povabljenih županov in članov ESSOKR, je bil do oktobra 2021 nemogoč sklic prve seje.

Prva seja je bila izvedena šele 6. 10. 2021. Udeleženci so bili vsi projektni partnerji, večina županov in njihovih zastopnikov ter vabljeni zunanji gostje.

Kot poročajo v letnem poročilu, je bila na prvi seji predstavljena ideja o vsebinski zasnovi projekta. V njej igra osrednjo vlogo strateški programski dokument, ki bi opredeljeval ključne potrebe regije ob upoštevanju najnovejših smernic EU in bil tudi vodilo kam se bo usmerjal razvoj regije v naslednjih 30-50 letih. Predstavniki sindikatov so se strinjali o potrebah članstva, od zdravstvenih ustanov, šol, vrtcev do ostale infrastrukture, niso pa se strinjali le s centraliziranim usmerjanjem Slovenije. Menili so namreč, da je v regiji dovolj znanja in resursov, da ta sama predstavi Vladi, kaj regija potrebuje in kako bo to dosegla vezano na posebnosti regije. Župani in predstavniki občin so se do prisotnih so zavezali, da do naslednje seje pripravijo dokumente s predlogi in idejami o strateških usmeritvah regije z vidika njihove institucije.¹¹¹

Naslednji sklic seje je bil prvotno predviden v mesecu novembru 2021, a je bila **druga seja** zaradi znanih epidemioloških razmer ponovno izvedena z zamikom, in sicer **1. 12. 2021**. Na njej so člani potrdili zapisnik 1. seje in poročali o opravljenem delu – zadolžitvah prejšnje seje. Ključne ugotovitve te seje so bile, da bi bilo potrebno čim prej oblikovati prave regije, ki naj bodo čim večje in operativne, s čim več pristojnostmi na področju upravljanja s prostorom. Dogovorjena je bila tudi časovnica nadaljnjega delovanja. Nato sta se **11. 2. 2022** na sedežu Univerze na Primorskem v Kopru na **delovnem sestanku sestali vodstvi UP in ESSOKR**. Namen sestanka je bil dogovor o poteku priprav strateškega dokumenta o ciljih regije na socialnem, ekonomskem in družbenem področju v naslednjih desetletjih. Na sestanku je bila s strani UP izražena podpora ideji celostne strategije razvoja regije ter pripravljenost UP za sodelovanje pri njeni pripravi.¹¹²



Slika 21. Delovni sestanek vodstva UP in ESSOKR – 11.2.2022

¹¹¹ Letno poročilo o izvajanju operacije Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG, 2021, str. 6

¹¹² Vsebinsko poročilo o izvajanju projekta za obdobje od 22. 1. 2022 do 20. 4. 2022, str. 4

Tretja seja ESSOKR je bila izvedena **7. 11. 2022**. Na seji so pregledali prvi grobi draftt strategije, dopolnila, nove oddelke, dogovor o usklajevanju z občinami in ministrstvi (MGRT, MOP, MKGP, MzI). Bile so predstavljene Smernice za regijski razvojni načrt 2050 (SZRRN 2050), ki so ga v svetu razvijali s pomočjo Univerze na Primorskem.

Načrtovane so že tri seje za leto 2024. Marca je predvidena razprava o predlogu dolgoročne strategije razvoja regije, ki se ji bodo takrat dodala zadnja dopolnila. Junija je predviden sprejem oz. potrditev strategije razvoja in sprejem načrta seznanitve občanskih svetov z dokumentom. Novembra je predvidena obravnava načrta izvajanja strategije v praksi, skupni nastop pri Vladi RS in seznanjanje poslancev (prisotni na seji tudi poslanci in državni svetniki iz regije) in določitev najpomembnejših projektov za realizacijo do leta 2026.



Slika 22. Tretja seja za oživitve ESSOKR

3.4.1 Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050)

V okviru projekta so za namene oživitve ESSOKR partnerji v sodelovanju z Univerzo na Primorskem pripravili osnovna izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa Obalno-Kraške regije (OKR)¹¹³. Izhajajo iz trenutnega stanja v regiji in upoštevajo razvojni potencial njenih različnih deležnikov.

ESSOKR je smernice potrdil na svoji 3. seji, ki je potekala 7. novembra 2022, in jim dal vlogo usmerjevalnega dokumenta pri pripravi same strategije, v pripravo katere bo ESS pristopil v naslednjem letu. Končni dokument bo oblikovan do januarja 2024. Izhodišča

¹¹³ : Univerza na Primorskem, 2022

so orisana preko treh glavnih ciljev, ki se nato delijo na manjše specifične korake. Ti cilji so:

1. **Inovativnost:** Obalno-Kraška regija bo do leta 2050 postala najbolj inovativna statistična regija v Republiki Sloveniji in posledično najrazvitejša regija.
2. **Regenerativna trajnost:** Obalno-Kraška regija bo do leta 2050 vzpostavila regenerativni trajnostni razvoj.
3. **Dobro počutje / visoka blaginja:** Obalno-Kraška regija bo do leta 2050 vzpostavila infrastrukturne in druge pogoje, ki bodo prispevali k dvigu zdravja, zadovoljstva in dobrega počutja prebivalcev regije.

Inovativnosti

V podcilje prvega cilja spadajo vsebine, kot so: dvig povprečne neto plače v OKR na 20 % nad slovenskim povprečjem; brezposelnost v OKR bo najnižja med vsemi regijami v RS, zmanjšane bodo tudi delovne migracije iz OKR v druge regije; OKR bo imela močno regionalno središče, kot protiutež velikim čezmejnim središčem in s tem pomembno okrepila čezmejno/mednarodno sodelovanje ...

Za spremljanje uresničevanja navedenega cilja se avtorji predlagajo kazalnike Evropskega inovacijskega indeksa, ki naj se ustrezno implementirajo v akcijski načrt za spremljanje uresničevanja strateških ciljev RRP2050.

OKR namerava z vlaganji in usmeritvijo v »regijo znanja« narediti preboj pri privabljanju razvojnih in raziskovalnih institucij z vsega sveta. Ključni cilj je postavitve strateških in dobro opremljenih tehnoloških parkov, v katerih bodo domači in tuji investitorji prepoznali najboljšo priložnost za vlaganja in sodelovanje. V ta namen so na občinski ravni potrebna vlaganja v razvoj in vzdrževanje infrastrukture ter številne podporne storitve ob tehnološkem parku (npr. nastanitve, izobraževalne, zdravstvene, športne in kulturne kapacitete), kar bo odpiralo delovna mesta z višjo in visoko dodano vrednostjo.

Regenerativna trajnost

Regenerativna trajnost je relativno nov koncept, zato nima jedrnate definicije. Splošno jo razumemo kot proces, ki našim družbenim in ekološkim sistemom poleg ohranjanja zdravega stanja omogoča tudi temveč tudi razvoj. Takšna oblika trajnosti si prizadeva za obstoj sistemov, v katerih se zdravje in dobro počutje celotnega sistema nenehno povečujeta, t. j. da sisteme zapustimo boljše, kot smo jih našli. Uresničitev tega cilja bo tudi eno od prizadevanj, da RS do leta 2030 doseže vseh 17 ciljev iz Agende 2030 za trajnostni razvoj.

Podcilji, ki spadajo k temu delu so npr.: V OKR bo nastajalo najmanj komunalnih odpadkov na prebivalca med vsemi regijami v Republiki Sloveniji – v OKR se bo ločeno zbiralo 90 % komunalnih odpadkov; ustanovljena bo medicinska fakulteta, razviti bodo študiji na področju zdravja in zdravstvene preventive ter gerontologije; zgrajena bosta Center znanosti Izola in Park znanosti, kjer bo znanje na voljo javnosti preko izobraževanj in demonstracij inovativnih rešitev trajnostne gradnje, ponujalo bo prostor za soustvarjanje ter umetniško in znanstveno galerijo.

Doseganje tega cilja je v veliki meri odvisno od ravni doseganja drugih dveh strateških ciljev. Nekaj podciljev tretjega cilja je: OKR bo leta 2050 beležila najvišjo stopnjo naravnega prirasta v Republiki Sloveniji, kar bo dosegla preko vzpostavitve jasne regionalne politike biti prijazna do mladih družin; širokopasovne povezave in tudi druga osnovna infrastruktura (vodovod, kanalizacija, ceste, javni prevoz ...) bo zagotovljena v celotni OKR; Občine v OKR bodo zagotovile osnovne pogoje za pametni razvoj regije – digitalizacijo (storitve in proizvodi, poslovanje) in pospešen razvoj digitalne infrastrukture v regiji ...



Socialni partner za socialni dialog III



Ekonomsko-socialni svet Obalno-kraške regije

Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050)

Pripravila: Univerza na Primorskem

Uredili: Primorska gospodarska zbornica, Konfederacija Sindikatov 90

Naročnik: ESS OKR

Koper, november 2022

Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si).

Slika 23. Naslovnica dokumenta Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050)

3.5 Obveščanje in osveščanje

Ob prijavi projekta Fleksibilen di@log so se projektni partnerji zavezali tudi k obveščanju in osveščanju javnosti ter deležnikov preko nadgradnje in dopolnjevanja vsebin na spletnih podstraneh projekta. Vsi natančni podatki o poteku obveščanja in osveščanja so dostopni v sprotnih vsebinskih poročilih projekta.

Vsi partnerji so z januarjem in februarjem 2021 vzpostavili **spletne podstrani za potrebe projekta**, ki so se tekom projekta ustrezno posodabljele. Obiskovalci njihovih spletnih strani so lahko videli, da so partnerji začeli z izvajanjem novega projekta, si

prebrali o njegovih ciljih, namenih in aktivnostih ter o poteku njihovih izvajanj. Za vprašanja, informacije, predloge in pripombe, vezane na projekt je KS 90 vzpostavila **nov e-mail naslov** projektna.pisarna.ks90@gmail.com. O namenu in vzpostavitvi novega e-naslova so obvestili širše članstvo sindikata. V mesecu marcu 2021 je PGZ izbrala tudi podizvajalca, ki je bil zadolžen za pripravo dokumenta **Komunikacijska strategija**, ki je bil tokom projekta tudi ustrezno posodabljanj. V skladu s komunikacijsko strategijo med promocijske materiale spadajo tudi vse zgoraj predstavljene analize, priročnika in **brošura Starizem v zaposlovanju**.



Slika 24. Prva stran brošure Starizem v zaposlovanju



Slika 25. Druga stran brošure Starizem v zaposlovanju

Brošura na strnjen in vizualno privlačen način bralcu ponudi definicijo starizma in ga poduči o razširjenosti te diskriminatorne prakse, kar je za starajočo se populacijo, kot je slovenska, zelo pomembno. Z utemeljenimi argumenti poskuša razbijati predsodke in stereotipe o starejših. Tako spodbuja k izboljšanju položaja starejših na trgu dela.

Obveščalo in osveščalo se je tudi preko socialnih omrežij, kot sta Facebook in YouTube. Tja so projektni partnerji redno objavljali novice o poteku projektnih aktivnosti.



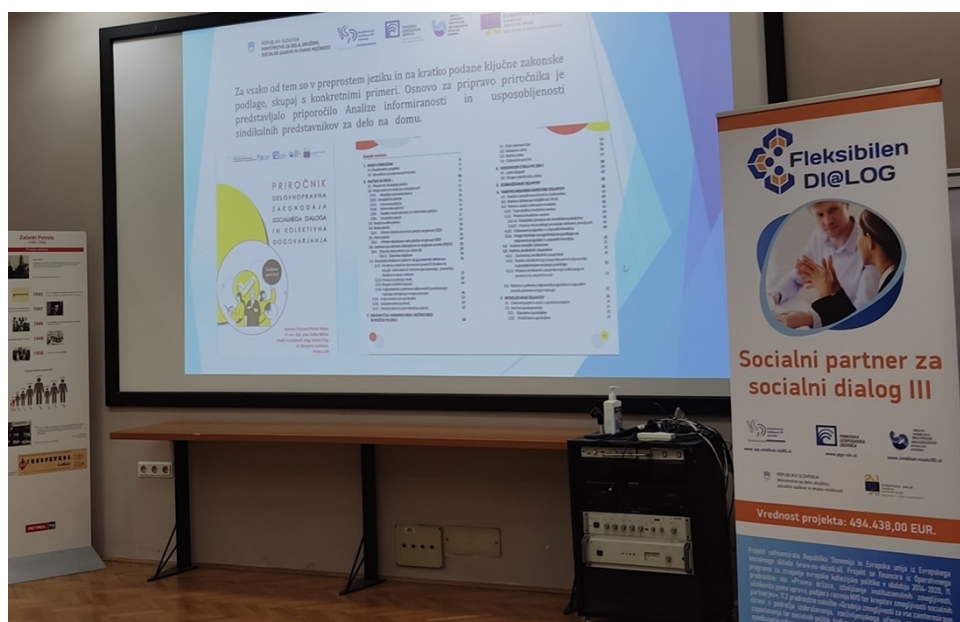
Slika 26. Primer objave na Facebooku projektnega partnerja PGZ.

V skladu s komunikacijsko strategijo so partnerji za potrebe projekta sklenili še pogodbo z zunanjim izvajalcem za izdelavo in dobavo fizičnega **promocijskega materiala (roll-up, plakati, pisalni bloki, mape, kemični svinčniki in torbe za dokumente)**. Vsi trije partnerji so na vidnem mestu, na mestu izvajanja aktivnosti, na sedežu KS 90, PGZ in OSO – KS 90, pred vhodom v prostore in na vrata namestili plakate z vsemi bistvenimi elementi in osnovnimi informacijami o projektu.

Ob koncu projekta je 9. 11. potekala **novinarska konferenca**, kjer so projektni partnerji zainteresirani splošni javnosti predstavili rezultate projekta in njegove učinke.



Slika 27. Zaključna konferenca projekta *Fleksibilen di@log*



Slika 28. Zaključna konferenca projekta *Fleksibilen di@log*

Projektni partnerji menijo, da je celovitost izvajanja informiranja in komuniciranja omogočala, da so tudi drugi udeleženci na trgu dela in na področju zaposlovanja dobro obveščeni o dogajanju na področju socialnega dialoga, delovne zakonodaje in njenih praks. Upajo tudi, da se je z njihovim delovanjem dvignila raven ozaveščenosti o pomenu varnosti zdravja pri delu, sodelovanja delavcev pri upravljanju in upravljanja z raznolikostjo ter zagotavljanja enakega obravnavanj

4 VREDNOTENJE IZVEDBE PROJEKTA

Projekt Fleksibilen dialog vrednotimo preko kazalnikov, določenih ob prijavi. Projektni partnerji so tekom izvedbe projekta svoj napredek beležili na mesečni, polletni in letni ravni ter ga opisali v vsakem izmed vsebinskih poročil. Prijavitelj KS 90 je sproti spremljal in nadziral izvedbo projekta, ostala dva projektna partnerja pa sta mu poročala o izvajanju aktivnosti in doseganju posameznih rezultatov.

Projekt se je v maksimalni meri poskušal držati navedb v prijavnem obrazcu, nekatere prilagoditve (predvsem glede časovnih okvirjev realizacije posameznih kazalnikov) pa so bile, največkrat zaradi epidemije COVID-19, nujne. Projektni partnerji so z manjšimi zamiki **realizirali vse kazalnike za doseganje ciljev projekta, nekatere pa so celo presegli. Ti kazalniki so bili naslednji:**

- število oseb, vključenih v usposabljanja in izobraževanja;
- število izdelanih publikacij/gradiv/priročnikov z obravnavanega področja projekta;
- število izvedenih analiz (študije, raziskave) področij, ki so relevantna za projekt;
- delež vključenih v usposabljanje, ki bodo uspešno končali usposabljanje oz. si pridobili kvalifikacijo;
- vzpostavitev e-učilnice;
- število izvedenih usposabljanj/izobraževanj preko e-učilnice vsebinsko vezanih na politiko trga dela, vseživljenjsko učenje ter področje varnost in zdravja pri delu;
- število izvedenih konferenc;
- število pripravljenih komunikacijskih strategij;
- število izvedenih povezovalnih/komunikacijskih dogodkov in izvedenih aktivnosti informiranja in obveščanja.

Spodnja tabela prikazuje načrtovane in dosežene vrednosti kazalnikov, ki so razdelani še po regijah.

Tabela 3. Vrednosti kazalnikov za doseganje ciljev projekta

Naziv kazalnika	Vrsta kazalnika	Regija	Načrtovana vrednost	Dosežena vrednost
Število vključenih zaposlenih v organizacijah socialnih partnerjev v usposabljanja	Učinek	Vzhod	4	4
	Učinek	Zahod	3	3
Delež vključenih v usposabljanje, ki so uspešno končali usposabljanje oz. so pridobili kvalifikacijo	Rezultat	Vzhod	95 %	Vsaj 95 %
	Rezultat	Zahod		
Število izdelanih publikacij/gradiv/priročnikov vsebinsko vezanih na politiko trga dela, vseživljenjsko učenje ter varnost in zdravje pri delu	Učinek	Celotna Slovenija	4	5

Število izvedenih analiz s področja socialnega dialoga, industrijskih odnosov in trga dela	Učinek	Celotna Slovenija	4	4
Število izvedenih povezovalnih dogodkov za izmenjavo izkušenj in dobrih praks	Rezultat	Celotna Slovenija	4	6
Število izvedenih usposabljanj/izobraževanj preko e-učilnice, vsebinsko vezanih na politiko trga dela, vseživljenjsko učenje ter varnost in zdravje pri delu	Rezultat	Celotna Slovenija	10	10

Kazalnik **št. vključenih zaposlenih v organizacijah socialnih partnerjev v usposabljanja** je bil ustrezno zasledovan tokom celotnega projekta. V usposabljanja je redno bilo vključenih še več oseb, kot prvotno načrtano število. Prav tako je **delež** oseb, ki so se v ta izobraževanja vključile in jih ustrezno zaključile bil **ves čas dovolj visok**, včasih tudi nad postavljeno mejo 95 %.

V skladu s terminskim načrtom v letu 2021 so projektni partnerji že takrat izvedli štiri **analize s področja socialnega dialoga, industrijskih odnosov in trga dela** in s tem realizirali ta kazalnik učinka.

Pri kazalniku **št. izdelanih publikacij/gradiv/priročnikov vsebinsko vezanih na politiko trga dela, vseživljenjsko učenje ter varnost** je preko brošure, dveh tiskanih priročnikov ter enega video priročnika in pričujočega zaključnega poročila bila uspešno dosežena ustrezna vrednost. Enako je bil uspešno realiziran kazalnik **št. izvedenih povezovalnih dogodkov za izmenjavo izkušenj in dobrih praks**, preko sestankov za ESSOKR, novinarske konference ipd.

E-učilnica je bila vzpostavljena kot pričakovano, brez večjih zamikov ali pa sprememb. Vanjo je bilo naloženih 10 strokovnih tečajev, ki so jih izpolnjevali člani partnerjev.

Za **pripravljanje komunikacijske strategije**, kjer je bila predvidena ena, je bilo prav tako ustrezno poskrbljeno. V njem so bili identificirani naslednji trije komunikacijski cilji:

1. Izboljšanje učinkovitosti komunikacije med socialnimi partnerji.
2. Pospeševanje socialnega dialoga v regiji preko oživitve ESSOKR.
3. Komuniciranju rezultatov projekta deležnikom in širši javnosti.

V ta namen so izdelali celostno grafično podobo projekta skupaj z logotipom, komunikacijska strategija pa je določala še izdelavo promocijskih materialov kot so roll-up stojala, zgibanke, letake in nalepke. Opisala je pomembnost promocije na spletu, predvsem spletnih straneh vseh treh partnerjev in njihovih socialnih omrežjih (npr. Facebook). Kot sredstvo promocije in doseganja vidnosti projekta je bil posebej prepoznan še ESSOKR, zato so v komunikacijski strategiji podana navodila za izdelavo še njemu ločenih promocijskih materialov (dveh roll-up stojal, pisalnih blokov, map, torb za dokumente ...).

Kot **povezovalni oz. komunikacijski dogodek in izvedena aktivnost informiranja in obveščanja** je poleg nenehnega spletnega in fizičnega promoviranja preko zgoraj opisanih postopkov potekala še novinarska konferenca ob zaključku projekta.



Slika 29. Naslovnica Komunikacijske strategije

Enako pomembna kot realizacija vsebinskih planov projekta je realizacija finančnih sredstev. **Ocenjujemo, da so bila sredstva projekta uspešno realizirana.** Z uspešnimi prenosi neporabljenih sredstev iz l. 2020 in 2021 v prihodnja leta, so partnerji skupno porabili 278.353,35 EUR sredstev. Preostanek sredstev bo porabljen še do konca l. 2022.

Kazalnike doseganja ciljev projekta v skupni oceni označujemo kot uspešno realizirane. Projektne aktivnosti partnerjev so bile raznolike, tako v svojih oblikah kot v temah, ki so jih pokrivala. Analize so natančne in poglobljene; v vsaki je skrbno preučeno stanje v Sloveniji. Hkrati so narejene dobre primerjave z njej sosednjimi in drugimi evropskimi državami. Priročniki in brošura so jedrnat – izpostavljajo bistvo tem, ki jih obravnavajo, in so tako koristni pri spoznavanju z delovnopravno zakonodajo, delom na domu in preprečevanjem diskriminacije starejših delavcev.

Tudi usposabljanja so bila številčna in dobro obiskana. Vodili so jih ustrezno usposobljeni strokovnjaki s svojih področij, ki so udeležencem izobraževanj omogočili razširjanje znanj kar na sedmih področjih, ki so vsakič bila pospremljena s primeri iz

prakse oz. samostojnim delom za utrjevanje znanja. Javnost je o projektu bila dovolj ozaveščena in je lahko kadarkoli spremljala najnovejša dogajanja.

Projektne partnerji upajo, da je Fleksibilen di@log pomembno vplival na 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, kar je bil glavni cilj projekta.



Slika 30. Promocijski material I



Slika 31. Promocijski material II

5 POVZETEK

Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG (Fleksibilen di@log) je bil projekt izveden preko Dodatnega javnega razpisa za sofinanciranje socialnih partnerjev, ki ga izvaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije v sodelovanju z Evropskim socialnim skladom Evropske unije. Financira se iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020. Trajal je od decembra 2020 do konca oktobra 2022, za izvedbo projekta pa je bilo skupno namenjenih 494.438,00 EUR sredstev.

Prijaviteljica projekta je bila Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS 90), ki je k sodelovanju povabila Obalno sindikalno organizacijo Konfederacije sindikatov 90 Slovenije (OSO – KS 90) in Primorsko gospodarsko zbornico (PGZ). Rezultati projekta so uporabni za področje celotne države, prijaviteljice pa so tokom projekta posebno pozornost namenjale **Obalno-kraški regiji**, za katero so bili udeleženci projekta mnenja, da zaostaja na področju ureditve socialnega dialoga in ostalih vsebin, ki jim je bil projekt namenjen.

V splošnem so partnerji opazili **pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev** na področjih izvajanja politik in pristopov, povezanih s **trgom dela**, zagotavljanjem **pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja**. Prav tako so zaznali pomanjkanje osnovnih **struktur za samostojno pogajanje** in učinkovit **socialni dialog** na področju trga dela in vseživljenjskega učenja.

V ta namen so v okviru projekta razvili inovativni model celostnega in integriranega naslavljanja problematik poznavanja delovnopravne zakonodaje, dela na domu, socialnega dialoga, kolektivnih pogodb, mehkih veščin in upravljanja z raznolikostjo ter spodbujanja enakosti.

Tokom projekta so nastale 4 obsežne analize, 2 priročnika in brošura. Izvedenih je bilo preko 50 usposabljanj in vzpostavljenih 10 tečajev v e-učilnici. Za namene specifičnega spodbujanja razvoja Obalno-kraške regije je bil vzpostavljen še načrt ponovne oživitve delovanja Ekonomskega sveta Obalno-kraške regije (ESSOKR), kar je obsegalo 3 seje ESSOKR in en sestanek z vodstvom Univerze na Primorskem.

Najprej je nastal Načrt oživitve ESSOKR in vse štiri analize. Analize so ocenile primanjkljaje sindikalnih predstavnikov in predstavnikov delodajalcev na omenjenih področjih ter prikazale primere dobrih praks doma in v tujini. V njih so avtorji zapisali priporočila za ustvarjanje priročnikov, izvedbo delavnic in ustvarjanje vsebin v e-učilnici.

Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks vsebuje celosten pregled slovenske in evropske delovnopravne zakonodaje. Bralcu ponudi še razširjene preglede delovnopravnih zakonodaj v Italiji, Avstriji, Hrvaški in Madžarski ter jih primerja z domačo. V poročilu analize si lahko preberemo tudi številne primere dobrih praks urejanja področja dela od doma in kakšne primere slabih, ki se jih v Sloveniji lahko izognemo.

Poročilo o izvedbi analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini se podrobneje posveča delovnopravni zakonodaji, ki ureja delo od doma. Obsega teme kot so opredelitev takšne oblike dela, varstvu zdravja pri delu od doma, upravičenosti do povračil, inšpekcijskem nadzoru ipd. Poročilo ponovno ponuja pregled tovrstne zakonodaje še v drugih državah, poleg nam sosednjih omenja še Češko, Portugalsko in Belgijo.

Ostali dve poročili analizi poleg teoretičnega pregleda vsebujeta tudi empirični raziskavi. Prva je **Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu**. Izpostavlja zaznane pomanjkljivosti usposobljenosti sindikalnih predstavnikov in jih dopolnjuje z ustrezno pravno podlago ter pregledom potrebnih kompetenc, ki jih morajo posedovati sindikalni predstavniki.

Podobno se **Poročilo o izvedbi analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu** osredotoča na povezavo usposobljenosti delodajalcev in poznavanje tematike dela na domu. Vsa poročila analiz v svojem zaključku vsebujejo nedogovorjena vprašanja in predloge za nadaljnje vsebine.

Sledila sta dva priročnika. Priročnik **Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja** strnjeno in v razumljivem jeziku predstavi glavne točke zakonov, ki se ukvarjajo s temami, ki jih v Sloveniji lahko (delno) urejamo preko socialnega dialoga in kolektivnih pogodb. Poglavlja, ki jih vsebuje so plača in dodatki k plači, delovni čas in odsotnost z dela, varovanje posebnih kategorij delavcev, upokojevanje delavcev in nezgode pri delu.

Naslednji priročnik, **Delo od doma**, se ukvarja s to vse bolj popularno (in s pojavom Covid-19 včasih nujno) obliko dela izven prostorov delodajalca. Vsebuje naslednja poglavja: pravna ureditev dela na domu/dela na daljavo, varstvo in zdravje pri delu, varstvo osebnih podatkov in ergonomsko urejeno delovno mesto z računalnikom.

V **usposabljanja** so bili vključeni predstavniki iz naslednjih ciljnih skupin: sindikati, sindikalne organizacije, predstavniki delodajalcev in delodajalci. Izvedenih je bilo preko petdeset **delavnic**. V njih so se udeleženci teoretično in praktično spoznavali s temami iz naslednjih osem modulov: delovno pravo, varnost in zdravje pri delu, mehke veščine, kolektivna pogajanja, sodelovanje delavcev pri upravljanju, zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo, digitalne veščine, delo na domu. Svoje znanje so udeleženci usposabljanj utrjevali tudi v **e-učilnici**. Vsebine e-učilnic so zaobjemale pet tematik: delovnopravno zakonodajo, kolektivno dogovarjanje, sodelovanje delavcev pri upravljanju, delo na domu ter upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti. Znotraj vsake sta bila na voljo dva tečaja s pripadajočim testom ob zaključku tečaja. Ob dovolj uspešnem reševanju testa je udeleženec prejel potrdilo o izobraževanju.

Za čas izvedbe projekta so o projektnih aktivnostih partnerji ažurno obveščali zainteresirano javnost. To so počeli preko objav na socialnih omrežjih in uporabo promocijskih materialov, kot so roll up, plakati, brošure, kemični svinčniki ipd. Za namene dokazovanja uspešne izvedbe projekta in porabe sredstev so svoje delo beležili v vsebinskih in finančnih poročilih.

Izvedbo projekta vrednotimo kot v celoti uspešno. Skozi različne pristope analiz, priročnikov, usposabljanj in ostalih projektnih aktivnosti so bila ciljna področja dobro obdelana. Menimo, da je bil s tem dosežen glavni cilj projekta – krepitev usposobljenosti 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.

6 LITERATURA IN VIRI

del Fabbro, B, Madej, S., Cankar, T., in Žorž, (2021). Poročilo *analize informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu*. Dostopno na: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/10/Porocilo-o-izvedbi-analize-informiranosti-in-usposobljenosti-predstavnikov-delodajalcev-za-delo-na-domu.pdf>

ESSOKR. *Načrt oživitve ESSOKR v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG*. (2021).

Evropska komisija. (b. l.). *National Operational Programme on Youth Employment*. Dostopno na: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/atlas/programmes/2014-2020/italy/2014it05m9op001

Evropski parlament (2021). Evropski poslanci: pravica do odklopa bi morala biti temeljna pravica povsod v Uniji. Dostopno na: <https://www.europarl.europa.eu/news/sl/press-room/20210114IPR95618/pravica-do-odklopa-bi-morala-biti-temeljna-pravica-povsod-v-uniji>

Faganel, T. (2016). *Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_faganel-tanja.pdf (12. 8. 2021)

Filip, E., Lajovic, T. in Žorž, A. (2021). *Poročilo primerjave delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks*. Dostopno na: <https://www.sindikat-osoks90.si/wp-content/uploads/2021/06/Analiza.pdf>

Furlan, R., Modrej, S. in Žorž, A. (2021). *Poročilo analize informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu*. Dostopno na: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-analize-informiranosti-in-usposobljenosti-sindikalnih-predstavnikov-za-delo-na-domu.pdf>

Gorišek, B. (2005). *Delavska participacija v podjetju Trim: diplomsko delo*. Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Gorisek-Boris.PDF>

Gostiša, M. (1999). *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*. Dostopno na: <https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/04/Priro%C4%8Dnik-za-delavsko-soupravljanje.pdf>

Ilić, I., Kočan, F. in Žorž, A. (2021). *Poročilo analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini*. Dostopno na: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-o-izvedbi-analize-slovenske-zakonodaje-ki-ureja-podrocje-dela-od-doma-in-dobrih-praks-pravnih-podlag-v-tujini.pdf>

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

Kresal Šoltes, K. (b. l.). *Kompetenčni model za kolektivno dogovarjanje*. Dostopno na: https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/mail_slike/kompetencni_model.pdf

Letno poročilo o izvajanju operacije Socialni partner za socialni dialog III – Fleksibilen DI@LOG. (2021).

Listina raznolikosti (b. l.). *Kako nastaja listina*. Dostopno na: <https://www.raznolikost.eu/>

Malec, M. P. in Belhar, J. (2022). *Delovnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja*. Dostopno na: <https://www.sindikatoosoks90.si/wp-content/uploads/2022/05/Prirocnik-Delovnopravna-zakonodaja-socialnega-dialoga-in-kolektivna-dogovarjanja.pdf>

Natlačen, M. P., Antuničević, A. in Rihar, M. (2022). *Delo od doma*.

Univerza na Primorskem. (2022). *Izhodišča za pripravo dolgoročnega Regijskega razvojnega programa 2050 (RRP 2050)*.

Vsebinsko poročilo o izvajanju projekta za obdobje od 22. 1. 2022 do 20. 4. 2022. (2022).

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A in 202/21 – odl. US. Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti /ZEPDSV/ (2006). Uradni list RS, št. 40/06. Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4400>

zurnal24.si. (2021). *Posledice epidemije: Za nekatere dolgoročno delo od doma!* <https://www.zurnal24.si/slovenija/posledice-epidemije-za-nekatere-dolgorocno-delo-od-doma-369952> (pridobljeno 18. 7. 2021).