

## PROJEKTI ZDS

### OB ZAKLJUČKU PROJEKTOV O DOSTOJNEM DELU: REZULTATI IN PRIPOROČILA OBLIKOVALCEM POLITIK



Zaključilo se je petletno obdobje izvajanja projektov »Regijski center za dostojno delo Ljubljana (RCDDL)« in »Regionalno stičišče dostojnega dela Celje (RSDDC)«, ki sta bila namenjena promociji in uveljavljanju dostojnega dela za doseganje ustreznega ravnovesja in spoštovanja pravnih, ekonomskih in socialnih standardov na vseh ravneh. Projektni partnerji so v Kohezijskih regijah Vzhodna in Zahodna Slovenija deležnike na trgu dela informirali in ozaveščali o pravicah in obveznostih na področju dela in delovnih razmerij ter o negativnem in pozitivnem vplivu uporabe atipičnih oblik dela.

#### REGIJSKI STIČIŠČI ZA DOSTOJNO DE LO

V okviru regijskih stičišč Ljubljana (RCDDL) in Celje (RSDDC) so se izvajala osebna, telefonska in elektronska svetovanja, delavnice in izobraževanja. Deležniki na trgu dela (delodajalci, delavci, študenti, brezposelni in iskalci zaposlitve) so lahko koristili anonimiziran spletni klepet, e-svetovanje in izobraževanja v obliki webinarjev. Koncept dostojnega dela so skozi celotno obdobje medsebojnega sodelovanja krepili promotorji dostojnega dela, dobre prakse ter ozaveščanje in informiranje.

V petletnem obdobju izvajanja projektnih aktivnosti je bilo izvedenih preko 120 izobraževalnih delavnic, preko 50 mreženjskih dogodkov, več kot 46.000 svetovanj o različnih tematikah – delovno razmerje, delovni čas, prejemki iz delovnih razmerij, bolniške odsotnosti, davki in prispevki, interventni ukrepi za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19, upokojevanje, komunikacija na delovnem mestu, varnost in zdravje, mediacija in še mnoge druge.

#### PRIPOROČILA OBLIKOVALCEM POLITIK

Ob zaključku projekta so bila pripravljena tudi priporočila oblikovalcem politik, ki jih v skrajšani obliki navajamo v nadaljevanju.

##### *Plačilo za delo*

Temelj dostojnega dela je pravično plačilo za delo, ki omogoča delavcu ter njegovi družini preživetje, to je zagotavljanje osnovnih življenjskih potreb ter počitka. Zato se tesno s konceptom dostojnega dela povezuje minimalna plača, ki določa, kolikšno mora biti plačilo za polni delovni čas. V Sloveniji je to določeno z Zakonom o minimalni plači (ZMinP, Uradni list

št. 13/10, 92/15 in 83/18), ki delodajalce zavezuje izplačati minimalno plačo delavcem, ki v Republiki Sloveniji delajo polni delovni čas.

K ohranjanju dostojnega plačila za delo prispeva konstruktiven socialni dialog o usklajevanju plač na bipartitni ravni, tako na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti, kot pri posameznih delodajalcih.

Vsa vprašanja vezana na plačilo za delo je zato bistveno dogovoriti v socialnem dialogu, ki je nujen za bodoči razvoj, zlasti z vidika vseh drugih izzivov, ki se jih je treba na trgu dela lotiti.

### ***Pogoji za delo: starejši in delo na domu***

Varni in zdravi pogoji so naslednja temeljna predpostavka za uveljavljanje koncepta dostojnega dela v praksi. Poleg spoštovanja veljavne zakonodaje je smiselno moči uperiti v razvoj dobrih praks, zlasti na področjih, kjer je zaznati večje pomanjkanje znanja ter prilagoditev delovnega okolja. V tem okviru velja izpostaviti prilagoditev delovnega okolja starejšim delavcem in zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev za delo na domu.

### ***Pravica do odklopa***

Močan razvoj digitalizacije in sočasen porast dela na domu v času epidemije Covid-19 sta okreplila zahteve po pravici do odklopa oziroma natančneje pravice do digitalnega odklopa. To je zlasti povezano z vprašanjem zagotavljanja odmorov in počitkov, kakor tudi s (pretiranim) nadzorom s strani delodajalca. Veljavni ZDR-1 sicer določa pravico do odmorov in počitka, a se kljub temu pojavljajo v praksi izzivi pri zahtevah nekaterih delodajalcev o dosegljivosti delavcev. Če bi želeli pravico do odklopa konkretizirati, bi bilo to treba izrecno zapisati in opredeliti v ZDR-1, ker pa je sprememba zakona običajno dolgotrajen postopek, se lahko v vmesnem času ta dogovori v kolektivnih pogodbah (če je le mogoče na ravni podjetja), kar je nedvomno dobra praksa. Pomembno je namreč, da se delavec in delodajalec dogovorita za čas, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu (prek elektronske pošte, telefona oziroma na drug dogovorjen način) oziroma, da izven tega dogovorjenega časa delavec ni dolžan odgovarjati na sporočila, klice in podobne pozive delodajalca.

### ***Izobraževanje in usposabljanje***

Za uresničevanje dostojnega dela je ključno, da imajo delavci potrebna in ustrezna znanja ter kompetence za ohranjanje ne zgolj zaposlenosti, ampak tudi zaposljivosti. Na tem področju se v Sloveniji srečujemo z velikim primanjkljajem. Statistični podatki kažejo, da smo po vključenosti odraslih v izobraževanje in usposabljanje okrog evropskega povprečja. Dodaten izziv predstavlja nižja vključenost v izobraževanje in usposabljanje določenih skupin delavcev, kot so moški, manj izobraženi, starejši, brezposelni in samozaposleni. Možnih načinov, kako izboljšati stanje, je veliko. Smiselno je razmišljati o sodelovanju med sindikati in delodajalci pri vseh aktivnostih izobraževanja in usposabljanja, kar pomeni od (več)letnega načrtovanja potreb po določenih znanjih in kompetencah, do izbire ustreznega načina izvedbe izobraževanja in usposabljanja ter končne evalvacije kot izhodišča za nadaljnje aktivnosti. Na nacionalni ravni bi bilo smiselno oblikovati ustrezne politike za pospešitev učinkovitega uresničevanja pravice do izobraževanja in usposabljanja, ki bi se prek ustreznih mehanizmov prenesle na panožno ter nadalje še na organizacijsko raven.

Smiselno je več pozornosti nameniti implementaciji zakonsko določene pravice delavcev do izobraževanja in usposabljanja na več ravneh. To vprašanje postaja vedno bolj pereče tudi na račun intenzivnega digitalnega razvoja, potreb po digitalnih veščinah in obvladovanju umetne inteligence.

### ***Nove oblike dela: platformno delo***

Na trgu dela se že dlje časa pojavljajo nove oblike dela, med katerimi v zadnjem času pridobiva na pomenu in pomembnosti platformno delo. Takšen način opravljanja dela se namreč pojavlja pri raznovrstnih storitvah praktično po celem svetu. Pri razpravah o platformnem delu se pogosto izpostavlja, da so ti delavci izpostavljeni negotovim delovnim razmeram, zlasti glede plačila, delovnega časa in socialne varnosti. Glede na dosedanji razvoj je pričakovati, da se bo takšen način dela ohranil ali celo še naprej razvijal, zato je treba spremljati njegov razvoj ter preprečevati eventualne sporne prakse.

Najbolj izpostavljena značilnost platformnega dela je fleksibilnost. Delavci so na različne načine vključeni v platformsko delo, večina jih je samostojnih podjetnikov, preostali so študentje. Vsa ta razmerja nimajo elementov delovnega razmerja, saj nekateri res opravljajo to delo občasno, drugi pa tudi poleg klasične zaposlitve. Ob doslednem spoštovanju veljavne zakonodaje je mogoče ugotavljati prikrita delovna razmerja na predpostavki ustreznega znanja in opolnomočenja inšpekcijskih služb ter tudi samih platformskih delavcev.

Po drugi strani bi bilo smiselno vložiti več naporov v oblikovanje takšnih možnosti oziroma takšne ureditve, da bi tudi platformski delavci prejeli dostojno plačilo za opravljeno delo, da bi jim omogočalo ustrezno socialno varnost tudi v starosti, ter da bi delo opravljali v varnih delovnih pogojih. Kot ena izmed možnosti za reševanje tovrstnih situacij je določitev minimalnega plačila ne glede na obliko dela. Sedaj je namreč ta pravica določena zgolj za zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi upošteva Zakon o minimalni plači ter za študente in upokoјence, ki delo opravljajo na podlagi Zakona o urejanju trga dela.

Poseben izziv predstavlja davčni nadzor nad opravljanjem dela prek spletnih platform, kjer posameznik ne izda računa za opravljano storitev, ampak prejme plačilo na različne, davčno in pravno vprašljive načine.

### ***Aktualne teme socialnega dialoga***

Pri oblikovanju ter ustreznem vključevanju za delavce in delodajalce aktualnih in pomembnih tem je smiselna njihova vključitev v socialni dialog na vseh ravneh. Zlasti na nacionalni ravni, v okviru Ekonomsko-socialnega sveta, ter na panožni ravni je pomembno o tem razpravljati ter sprejeti različne kolektivne dogovore o temah/vsebinah, ki so že sedaj problematične in bodo za trg dela oziroma za posamezno panogo ali poklic problematične tudi v prihodnje. Trg dela in delovna razmerja se v nacionalnem in mednarodnem prostoru srečujejo z digitalno preobrazbo delovnih procesov, čemur daje dodaten zagon uporaba umetne inteligence v delovnih procesih. Sočasno se soočamo s staranjem prebivalstva, ki se ob hkratnem vplivu epidemije odraža v zmanjševanju števila delavcev ter v oblikovanju novih pristopov izobraževanja in usposabljanja delavcev. Navedeni dejavniki so vse bolj prepleteni tudi z drugimi aktualnimi pojavi, kot so klimatske spremembe in s tem oblikovanje podnebno nevtralnih politik, dekarbonizacijo ter prehoda v zeleno gospodarstvo. Vse to pa vpliva na način opravljanja in organizacije dela, nujnost nenehne nadgradnje kompetenc delavcev ter posledično postavlja nova razmerja na trgu dela, pri oblikovanju in implementiranju katerih

pa lahko igra ključno vlogo prav socialni dialog. Zato bi bilo smiselno te teme čim prej vključiti v socialni dialog, začevši z ESS ter nato smiselno prenesti na panožno raven. Pri tem je mogoče izhajati iz dokumentov, sprejetih na mednarodni ravni, ki zajemajo tudi okvirne sporazume evropskih socialnih partnerjev.

*Naložbi sofinancirata  
Slovenija in Evropska unija iz  
Evropskega socialnega*



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