

## DOSTOJNO DELO

### *Priporočila oblikovalcem politik z zakonskimi predlogi*

September 2022

Izhodiščna opredelitev dostojnega dela temelji na enakih možnostih delavcev za delo s pravičnim plačilom, varstvom zaposlitve, ustreznimi možnostmi za karierni in osebni razvoj, kakor tudi vključenost v sistem socialne varnosti. Ravno tako zajema možnosti delavcev za sodelovanje pri odločanju, da lahko na ustrezen način sporočajo svoja mnenja in skrbi glede delovnega mesta in organizacije dela kakor tudi pravice do obveščanja, posvetovanja in drugih ustaljenih oblik delavske participacije. Dostojno delo ravno tako temelji na enakih možnostih delavcev ne glede na njihove osebne značilnosti, kot so spol, starost, verska in etnična pripadnost, narodnost in podobno.

Koncept dostojnega dela že več desetletij zaposluje akademike ter strokovnjake v praksi, ki skušajo oblikovati odgovor, kaj dostojno delo v danih ekonomsko-družbenih okoliščinah dejansko pomeni. Kajti dostojno delo ni pravni termin, norma, ki bi jo bilo mogoče razlagati s pravnimi metodami. Ravno tako dostojno delo ni vezano na posamezno obliko dela, kakor tudi ne na določeno skupino delavcev. Zato je treba pri preučevanju dostojnega dela ter oblikovanju ustreznih ukrepov, politik ter tudi zakonskih sprememb pristopiti celostno, upoštevajoč tako ekonomsko-družbene razmere kakor tudi potrebe delavcev in delodajalcev. Pri tem je smiselno izhajati iz posebnosti posamezne države, njene zakonske ureditve, tradicije ter uveljavljenih načinov socialnega dialoga. V nadaljevanju so navedeni temeljni vsebinski sklopi, ki bi jih bilo treba na ravni Slovenije temeljito preučiti ter čim prej pristopiti k dejanskemu uresničevanju zastavljenih ciljev v okviru koncepta dostojnega dela.

## **Plačilo za delo**

Temelj dostojnega dela je pravično plačilo za delo, ki omogoča delavcu ter njegovi družini preživljanje, 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 prav gotovo prispeva konstruktiven socialni dialog o usklajevanju plač na bipartitni ravni, tako na ravni dejavnosti, kot pri posameznih delodajalcih.

Plačilo za delo opredeljujejo na nižjih ravneh kolektivne pogodbe. Vsa vprašanja vezana na plačilo za delo je zato bistveno dogovoriti ter razrešiti v socialnem dialogu, ki bo nedvomno zahteven, vendar je več kot potreben in nujen za bodoči razvoj, zlasti z vidika vseh drugih izzivov, ki se jih je treba na trgu dela lotiti. Pri teh vprašanjih je treba najprej izhajati iz širšega, makro vidika, ne pa iz mikro okolja, kot je posamezna organizacija.

## **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.

Staranje prebivalstva v delovnem okolju pomeni vedno več starejših delavcev v delovnih procesih, saj se je upokojitvena starost premaknila na 65 oziroma na 60 let, odvisno od dosežene pokojninske dobe. Prilagoditev delovnih pogojev za starejše delavce zajema tako ergonomski vidik kakor tudi organizacijskega, torej omogočanje prenosa znanja na mlajše sodelavce (mentorstvo) kakor tudi obratno (t.i. reverse mentoring). Za ustrezno implementacijo je treba smiselno prilagoditi organizacijo dela, vključno s predvidenimi usposabljanji, ter zagotoviti tudi njeno evalvacijo za doseg čim boljših rezultatov. Veliko teh vsebin je mogoče dogovoriti v okviru socialnega dialoga na panožni ravni, ravno tako je smiselno oblikovati politike podpore prenosu znanja, zlasti od mlajših k starejšim, saj se v praksi še vedno mestoma zaznava odpor do tega. Ergonomske spremembe, ki bi omogočile lažje, predvsem pa bolj zdravo in varno opravljanje dela za starejše zaposlene, je smiselno uvajati ob podpori in nasvetih za to pristojnih strokovnjakov.

Zagotavljanje varnih in zdravih delovnih pogojev pri delu na domu je postalo aktualno z razmahom epidemije Covid-19. Čeprav se je epidemija umirila, je število delavcev, ki delajo od doma, še vedno veliko in bo po napovedih tako tudi ostalo. To terja določena ravnanja in ukrepe od številnih deležnikov, saj je treba vsem, ki opravljajo delo od doma, zagotoviti enak pravni položaj. Izsledki nacionalnih in mednarodnih raziskav kažejo, da dolgotrajno delo od doma povzroča specifična psihofizična obolenja, kot so težave z vidom in ohranjanjem telesne teže, bolečine v hrbtu ter vratnih vretencih, kakor tudi psihične težave, ki se kažejo kot tesnoba, depresija in anksioznost.

Glede (ne)ustreznosti zakonodaje je mogoče reči, da so temeljna pravila v delovnopравни zakonodaji, to je v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. od 21/13 do 54/2), urejena. Z vidika delovnih pogojev velja, da imajo delavci, ki opravljajo delo na domu, enake pravice do varnega in zdravega delovnega okolja kot zaposleni, ki delajo v prostorih delodajalca. To med drugim pomeni, da ima delodajalec odgovornost zagotoviti ustrezno opremo, ki jo zaposleni potrebuje (na primer zaslon, tipkovnico, stol, mizo in podobno), kakor je tudi odgovoren za morebitne poškodbe delavca, ki bi se zgodile med delovnim časom oziroma med opravljanjem dela. Hkrati pa je delodajalcu, brez soglasja delavca, onemogočen dostop in nadzor zasebnih prostorov, kjer delavec opravlja delo oziroma izvaja delovne naloge na domu. Ob tem se je treba zavedati, da delodajalec nima vpliva na, denimo pospravljenost prostorov, spolzka tla in podobno. Zato so se v praksi izoblikovale različne mejne rešitve, ki so omogočale premostitev epidemičnih razmer (na primer podpis izjave zaposlenega, da ima doma varne in zdrave delovne razmere), vendar bi bilo, za stabilen razvoj instituta dela na

domu vendarle treba najti ustrežnejšo rešitev. Priporočljiv bi bil vsaj natančnejši dogovor z delavcem, kje in kako bo opravljal delo, kar bi bila potem tudi podlaga za presojo, ali je poškodba resnično nastala pri delu ali pri zasebnih opravilih. Z vidika spremembe zakonodaje, bi pa kazalo razmisliti o soodgovornosti delavca, ki še toliko bolj pride v ospredje pri delu na daljavo, torej izven prostorov delodajalca in ne nujno na domu delavca, denimo v počitniški hiši, na potovanjih (t.i. digitalni nomadi), ipd. Trenutna ureditev namreč niti teoretično ne omogoča zakonite izvedbe dela na daljavo, saj delodajalec ne more preverjati vseh možnih lokacij opravljanja dela. Nadalje bi bilo smiselno razmisliti o delni odgovornosti delavca in delodajalca oziroma vsaj natančni opredelitvi, v katerih primerih je mogoče uveljavljati odškodninsko odgovornost delodajalca pri morebitni poškodbi pri delu.

V praksi se je kot velik problem pri delu na domu izkazalo nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. ZDR-1 namreč predvideva, da se o tem dogovorita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, ničesar pa ne določa glede višini tega nadomestila. Zato bi bilo smiselno storiti dvoje. Prvič, vsaj na ravni kolektivnih pogodb bi bilo treba opredeliti znesek ali vsaj razpon višine nadomestila za delo na domu. V praksi namreč prihaja do zelo velikih razlik pri izplačevanju tega nadomestila, velikokrat tudi znotraj posamezne panoge ali celo organizacije. Če se nadomestilo določi v razponu, je treba opredeliti tudi kriterije za individualno določitev, kot je denimo uporaba lastnega računalnika, dostop do interneta in podobno. Drugič, treba bi bilo spremeniti Zakon o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. od 13/11 do 39/22), ki določa zgornjo mejo neobdavčljivega zneska (10. točka 44. člena) nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu. Problematično je namreč, da je ta zgornja meja vezana na plačo delavca (5 % mesečne plače), kar pomeni, da tisti, ki prejemajo nižjo plačo, imajo pravico tudi do nižjega neobdavčenega nadomestila. Ravno tako je absolutna zgornja meja neobdavčenega zneska vezana na povprečno mesečno plačo delavca (enako 5 %). Torej, tisti z nižjimi prihodki ne morejo prejeti višjega neobdavčenega nadomestila. Upoštevati pa je treba, da stroški zaradi dela na domu nastajajo vsem na podoben način in v podobno visokem znesku, pri čemer višina plače ni pomembna. Zato se priporoča drugačna ureditev določitve višine nadomestila za delo na domu, ki ne bi bila vezana na plačo delavca in bi bila ocenjena na podlagi priporočljive velikosti delovnega prostora za zaposlenega, kar bi predstavljalo podlago za obračun stroškov najemnine in operativnih stroškov, predvsem stroškov energentov, ki pri delu na domu običajno predstavljajo največji strošek

## **Pravica do odklopa**

Močan razvoj digitalizacije in sočasen porast dela na domu v času epidemije Covid-19 sta okrepila zahteve po pravici do odklopa oziroma natančnejše 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 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.

SGS: Predpostavka za uspešno uvedbo pravice do odklopa pa je prav gotovo red in doslednost na področju beleženja (dejanskega) delovnega časa in spoštovanje vseh omejitev v zvezi z delovnim časom oziroma obveznostjo zagotavljanja odmorov in počitkov.

### **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. Pri tem se pojavljajo predlogi, da bi, denimo v ZDR-1, vnesli konkretno določbo, da bi imeli delavci pravico do določenih dni izobraževanja in usposabljanja letno. Druga možnost je okrepitev aktivnosti na ravni kolektivnih pogodb, kjer lahko socialni partnerji dogovorijo pomembna izhodišča za smiselno vzpostavitev sistema izobraževanja in usposabljanja v organizacijah. 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. Poleg tega velik izziv ostaja ne vključenost prekarnih delavcev v izobraževanje in usposabljanje, kar slabi ne samo njihov trenutni položaj na trgu dela, ampak dolgoročno tudi njihovo zaposljivost in karierni razvoj. 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.

Torej, 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. Na določen način izpodriva klasično pogodbo o zaposlitvi, deloma pa se pojavlja vzporedno, denimo kot dodatno delo poleg klasične zaposlitve. 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 dosednji 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. Delo se namreč opravi, ko je potrebno (on-demand); delavec je posledično plačan le za čas, ko opravi določeno storitev, denimo dostavo hrane. Kot ene izmed spornih primerov bi bilo mogoče označiti primere, ko ima odnos med platformskim delavcem ter platformo vse elemente delovnega razmerja. V tem primeru bi bilo treba po določbah ZDR-1 skleniti delovno razmerje, kar lahko delavec zahteva pred delovnim sodiščem; ravno tako bi lahko sklenitev pogodbe o zaposlitvi naložil inšpektor za delo. Hkrati je treba priznati, da so delavci na različne načine vključeni v platformsko delo, večina jih je samostojnih podjetnikov, preostali so študentje. Nimajo pa vsa ta razmerja 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 samostojni podjetniki so sicer sami odgovorni za svojo varnost in zdravje pri delu, vendar je po drugi strani nerealno pričakovati, da bodo izpolnili vse predpisane zahteve tako na administrativni kakor praktični ravni. 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 je Zakon o minimalni plači ter za študente in upokojeince, 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. Denimo, eden izmed takšnih primerov je opravljena storitev prevajanja, programiranja, izvedba uporabniške izkušnje in podobno v Sloveniji za naročnika iz tujine, ta pa namesto neposrednega plačila v denarju posreduje darilne bone za nakup pri mednarodnih spletnih trgovcih ali bančno kartico z naloženim zneskom, ki ga posameznik dvigne na bližnjem avtomatu, kartico pa zavrže. Tovrstne transakcije se večinoma izmuznejo davčni obravnavi, poleg tega gre najverjetneje za kršitve delovne zakonodaje, saj če se delo opravlja brez ustrezne pravne podlage, je to delo na črno.

## 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.