

PRIROČNIK ZA SINDIKALNE POGAJALCE

Knjižica s smernicami za prenovo in posodobitev vsebin
kolektivnih pogodb

Uredila:

Maja Konjar

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Ljubljana, maj 2014

Avtorji: Maja Konjar, Lučka Böhm, Goran Lukić, Staša Pernat Lesjak, Andreja Poje, Andrej Zorko, Anže Hiršl

Lektura: Bora Zlobec Jurčič

Izdajatelj: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za izdajatelja: Milan Utroša, sekretar ZSSS

Oblikovanje in tisk: Grafex agencija | tiskarna

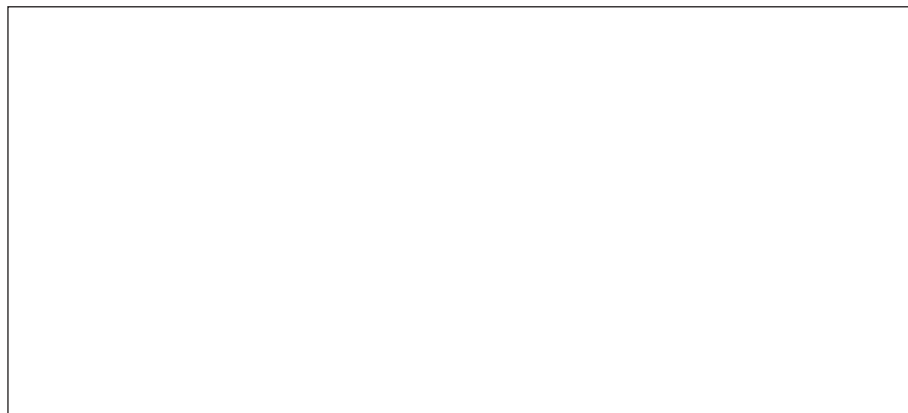
Naklada: 100 izvodov

Ljubljana, maj 2014

Priročnik za sindikalne pogajalce je nastal v okviru projekta »Posodobitev industrijskih odnosov skozi spodbujanje prenove kolektivnih pogodb«, ki ga delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Za točnost podatkov v priročniku odgovarjajo avtorji prispevkov. Evropski socialni sklad in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti nista odgovorna za njegovo vsebino.

© Vsebina tega priročnika je avtorsko delo. Brez pisnega dovoljenja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, dajanje na voljo javnosti in vsaka druga uporaba in/ali razširjanje tega avtorskega dela.



KAZALO

1. UVODNA BESEDA	5
2. IMPLEMENTACIJA EVROPSKEGA AVTONOMNEGA DELOVNEGA PRAVA V SLOVENIJI - ZAKAJ OBLIKA NE MORE BITI PRED VSEBINO?	9
3. KOLEKTIVNE POGODBE	12
4. OKVIRNI SPORAZUM O DELU NA DALJAVO	15
4.1 Predstavitev	15
4.1.1 Okvirni sporazum	15
4.1.2 Nacionalna ureditev.....	16
4.2 Smernice	16
5. OKVIRNI SPORAZUM O STRESU V ZVEZI Z DELOM	19
5.1 Predstavitev	19
5.1.1 Okvirni sporazum	19
5.1.2 Izvajanje okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom v Sloveniji	21
5.1.3 Predlogi.....	25
5.2 Smernice	25
6. OKVIRNI SPORAZUM O NADLEGOVANJU IN NASILJU NA DELOVNEM MESTU	28
6.1 Predstavitev	28
6.1.1 Okvirni sporazum	28
6.1.2 Stanje v Sloveniji	30
6.1.3 Predlogi.....	33
6.2 Smernice	34
7 OKVIRNI SPORAZUM O VKLJUČUJOČIH TRGIH DELA.....	36
7.1 Predstavitev	36
7.1.1 Okvirni sporazum	36
7.1.2 Nacionalna pravna ureditev.....	37
7.1.3 Kaj nam pove analiza kolektivnih pogodb, izvedena na Inštitu tu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (2013).....	38

7.1.4	<i>Ugotovitve in predlogi</i>	39
7.2	Smernice	39
8	OKVIR UKREPOV ZA VSEŽIVLJENJSKI RAZVOJ KOMPETENC IN KVALIFIKACIJ	42
8.1	Predstavitev	42
8.1.1	<i>Okvir ukrepov</i>	42
8.1.2	<i>Pravne podlage v Sloveniji</i>	43
8.1.3	<i>Glavne pomanjkljivosti na področju izobraževanja v kolektivnih pogodbah</i>	45
8.1.4	<i>Priporočila ZSSS za sindikalne predstavnike v podjetjih/zavodih</i>	46
8.2	Smernice	46
9	OKVIR UKREPOV ZA ENAKOST SPOLOV	49
9.1	Predstavitev	49
9.1.1	<i>Okvir ukrepov</i>	49
9.1.2	<i>Pregled pravne ureditve pri nas</i>	50
9.1.3	<i>Problematika prioritet in njihovo urejanje v kolektivnih pogodbah</i>	53
9.2	Smernice	55
10	OKVIR UKREPOV ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH	59
10.1	Predstavitev	59
10.1.1	<i>Okvir ukrepov</i>	59
10.1.2	<i>Nacionalna pravna ureditev</i>	60
10.1.3	<i>Kaj nam pove analiza kolektivnih pogodb (KP), izvedena na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (2013)</i>	62
10.1.4	<i>Ugotovitve in predlogi</i>	62
10.1	Smernice	62
	VIRI IN LITERATURA:	65

1. UVODNA BESEDA

Andrej Zorko, izvršni sekretar ZSSS

Eden izmed temeljev delovanja Evropske unije je socialno partnerstvo in socialni dialog.

Ali je ta postulat delovanja Evropske unije dovolj izražen in tudi udejanjen v praksi, je vprašanje, o katerem bi se dalo veliko napisati in razglabljati. Vsekakor pa lahko rečemo, da so rezultat evropskega socialnega dialoga, znotraj katerega delujejo socialni partnerji, organizirani na ravni Evropske unije, okvirni sporazumi (Framework agreements), ki jih sklenejo in ki veljajo na ravni celotne Unije. Vsebina teh sporazumov je različna. Trenutno imamo štiri Evropske okvirne sporazume (Okvirni sporazum o delu na daljavo, Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu in Okvirni sporazum o vključujočih trgih dela) ter tri akcijske načrte/okvire ukrepov (Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij, Okvir ukrepov za enakost spolov in Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih).

Skupno vsem tem dokumentom je, da posegajo na področje delovanja trga dela, delovnih razmerij ter zdravja in varstva pri delu. Gre za splošne dokumente, katerih namen je predvsem, da socialnim partnerjem na nacionalni ravni pomagajo pri urejanju vprašanj z zgoraj naštetih področij ter da jim omogočajo lažje sledenje trendom/smernicam delovanja trga dela.

Gre za pravno formalno nezavezujoče dokumente. In ravno zaradi tega ali pa »tudi zaradi tega« se velikokrat postavlja vprašanje, ali niso t. i. akti, sporazumi, namenjeni sami sebi, dokazovanju javnosti, ljudem, da evropske institucije, socialni partnerji delujejo.

Na ravni Evropske unije sklenjeni sporazumi niso in ne smejo biti namenjeni sami sebi. Velikokrat se vsebina in dogovor evropskih socialnih partnerjev udejanjita v sklepih Sveta Evropske unije, v sprejetih direktivah ..., velikokrat pa je udejanjanje teh vsebin prepuščeno socialnim partnerjem na nacionalni ravni. Kje in na kakšen način bodo socialni partnerji udejanjili vsebino evropskih okvirnih sporazumov v nacionalnem sistemu, je prepuščeno njim samim. Primarno naj bi se vsebina okvirnih sporazumov sicer udejanjila v kolektivnih pogodbah dejavnosti, je pa dandanes, vsaj v Sloveniji, praksa, da se njihova vsebina, sicer v manjšem delu, vključuje v obstoječo delovnoprav-

no zakonodajo in ne toliko v kolektivne pogodbe dejavnosti. To sicer samo po sebi ne pomeni nič slabega, zlasti če upoštevamo, da je v Sloveniji praksa, da se delovnopravna zakonodaja spreminja ob aktivnem sodelovanju socialnih partnerjev. Kljub temu pa lahko rečemo, da bi v kolektivnih pogodbah dejavnosti bilo potrebno nadgraditi nekatere zakonske rešitve in jih prilagoditi specifikam posamezne dejavnosti. Zakon namreč nikoli v celoti, podrobno, ne rešuje nekaterih vprašanj. Zato bi bilo potrebno podrobneje urediti posamezne institute iz okvirnih sporazumov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, upoštevaje specifičnost posamezne dejavnosti ter usmeritev in splošno vsebino okvirnih sporazumov. S tem bi se tudi lažje sledilo razvoju trga dela, novim pojavnim oblikam opravljanja dela, položaju specifičnih skupin delavcev (mladih, starejših, invalidov ...), pa tudi vključenost socialnih partnerjev bi bila večja.

Razlogi za absolutno premajhno vključenost vsebin evropskih okvirnih sporazumov so različni. Vsekakor je eden izmed glavnih razlogov pomanjkanje zavedanja socialnih partnerjev o pomenu sklenjenih evropskih okvirnih sporazumov za sam razvoj kolektivnega dogovarjanja v državi članici ter za razvoj vsebine kolektivnih pogodb. Pomembno vlogo pa igra tudi pomanjkanje zavedanja, v kolikšni meri lahko ti sporazumi prispevajo k razvoju trga dela. Vloga socialnih partnerjev (sindikatoev in delodajalskih organizacij) je na področju delovanja trga dela namreč lahko izredno velika. Ali jo ti izkoristijo in na kakšen način, pa je odvisno od njih samih. Vsekakor pa jim okvirni sporazumi lahko pri tem precej pomagajo.

Za implementacijo okvirnih sporazumov v nacionalne predpise je pomembna tudi stopnja zaupanja med socialnimi partnerji. Na žalost je dandanes med njimi ta izredno majhna, kar se vidi zlasti v tem, da pogajanja glede vsebine kolektivnih pogodb velikokrat spominjajo na »enostranske monologe« enega od socialnih partnerjev, da potekajo po principu, »kdo bo iztržil več« ali kdo »izgubil manj«, in podobno. Kvaliteta pogajanj in s tem povezano nastajanje vsebine kolektivnih pogodb je v prvi vrsti odvisna od tega, ali so socialni partnerji pripravljeni na spremembe, ali jih poznajo v dovolj veliki meri in ali so sploh pripravljeni kolektivno pogodbo ustvarjati. Razlika med pogajanjem o vsebini kolektivne pogodbe in njenim ustvarjanjem je namreč precejšnja. In slednjega je v Sloveniji absolutno premalo. Še vedno je pri socialnih partnerjih v Sloveniji glavni motiv za sklepanje kolektivnih pogodb finančni del kolektivne pogodbe (npr. višina najnižjih osnovnih plač, višina regresa za letni dopust, dvig plač, višina jubilejne nagrade, dodatkov k plači in podobno) in manj potreba, da bi se v njej urejevale različne situacije znotraj obstoječih, že

sklenjenih ali prihodnjih delovnih razmerij (npr. specifičen položaj mladih, uvajanje mentorskih shem, oblikovanje skladov za izobraževanje, usposabljanje ...).

Nikakor ne moremo mimo dejstva, da se vsebina kolektivnih pogodb v svojem bistvu ni spreminjala že kar nekaj let. Upoštevanje vsebine in napolnil iz okvirnih sporazumov samo po sebi ne pomeni, da ni potrebno v kolektivnih pogodbah dejavnosti urejati vsebine, ki je z njimi urejena danes, vključno s finančnim delom kolektivne pogodbe. Pomeni pa to, da bi kolektivne pogodbe dejavnosti z upoštevanjem vsebine in napolnil iz sklenjenih evropskih sporazumov pridobile dodano vrednost in sledile razvoju trga dela, iskale odgovore na nova vprašanja, ki se pojavljajo, in poskušale reševati nove probleme delovanja trga dela. Zlasti probleme posamezne gospodarske dejavnosti. Že samo pri hitrem pregledu vsebine kolektivnih pogodb dejavnosti in njeni primerjavi z npr. vsebino izpred 10 let je moč ugotoviti, da se vsebina kolektivnih pogodb v svojem bistvu ni kaj dosti spreminjala, nadgrajevala, da ni sledila novim pojavom, trendom na trgu dela in spremenjenim okoliščinam. Nesledenje novim pojavom, trendom na trgu dela in nenadgrajevanje vsebine kolektivnih pogodb po eni strani pomeni togost kolektivnih pogodb, zanihanje novih pojavov na trgu dela, po drugi strani pa lahko to razumemo tudi kot pomanjkanje želje socialnih partnerjev, da bi bili aktivnejši dejavnik pri urejanju razmer na trgu dela.

Ne smemo namreč prezreti, da evropski okvirni sporazumi dajejo idealno priložnost in podlago socialnim partnerjem na nacionalni ravni, da postanejo aktivnejši dejavnik na trgu dela, ter da pravočasno zaznajo in rešujejo/preprečujejo probleme s tega področja. Delovnoppravna zakonodaja sicer poskuša na različnih mestih spodbuditi socialne partnerje k sklepanju kolektivnih pogodb in k urejanju različnih vsebin, vendar pa lahko kljub temu rečemo, da socialni partnerji v Sloveniji tega ne izkoriščajo v zadostni meri. Še vedno je preveč situacij, kjer želi biti eden izmed partnerjev v pogajanjih zmagovalec, in še vedno se meri uspešnost pogajanj po tem, »koliko sem dobil in/ali koliko sem izgubil«. Slepo sledenje zgolj ali izključno napolnilom delovnoppravne zakonodaje glede vprašanj, ki naj se urejajo v kolektivnih pogodbah dejavnosti, je namreč absolutno premalo.

Upošteva se navedeno, zlasti pa upoštevajoč izkušnje iz kolektivnih pogajanj, sem prepričan, da bi stanje, predvsem pa kvaliteta na področju kolektivnega dogovarjanja bila v Sloveniji še slabša, če delovnoppravna zakonodaja ne bi napotovala na ureditev v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Podobno velja

tudi za samo vsebino kolektivnih pogodb. Ne smemo namreč prezreti dejstva, da sklepanje kolektivnih pogodb, zlasti kolektivnih pogodb dejavnosti, ni vedno v interesu vseh socialnih partnerjev ter da enim, tudi zaradi ekonomskih razlogov, ustreza izostanek socialnega dialoga in kolektivne pogodbe dejavnosti. Strah pred novostmi pa je pri Slovencih že pregovoren. Vendar vključitev nekaterih vsebin v delovnopravno zakonodajo ne pomeni, da teh vsebin ni potrebno urejati tudi v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Glede na kulturo bipartitnega socialnega dialoga v Sloveniji ter upoštevajoč dosedanje izkušnje bi ne vključitev teh vsebin v delovnopravno zakonodajo verjetno pomenila izostanek te vsebine v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Odnos socialnih partnerjev do vsebine in pomena evropskih okvirnih sporazumov za delovanje trga dela pa se kaže tudi v dejstvu, da vse do danes nimamo slovenskega prevoda teh sporazumov. Odgovornost za uradni prevod ni na strani države, ampak na strani socialnih partnerjev. Neobstoj uradnega slovenskega prevoda evropskih okvirnih sporazumov pa je prav tako ovira za implementacijo teh sporazumov v kolektivne pogodbe dejavnosti.

Priročnik, ki je pred nami, je verjetno edinstven poskus vsebino evropskih okvirnih sporazumov približati socialnim partnerjem in s tem tudi predstaviti potrebo po vključevanju novih vsebin v obstoječe kolektivne pogodbe dejavnosti. Zlasti se poskuša to vsebino približati s konkretnimi primeri in predlogi, kje in na kakšen način se vsebina okvirnih sporazumov lahko vključi v kolektivne pogodbe dejavnosti. Gre za priročnik, ki pomeni logično nadaljevanje analize vključenosti evropskih okvirnih sporazumov in evropskih akcijskih načrtov/okvirov ukrepov v kolektivne pogodbe, ki jo je opravil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Omenjena analiza je objavljena v »Vodniku po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja«, ki ga je izdal prej omenjeni inštitut v sodelovanju z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in ki je verjetno edina tovrstna analiza, opravljena v Sloveniji, ki se dotika vključenosti vsebine evropskih okvirnih sporazumov v kolektivne pogodbe dejavnosti in ki na zelo enostaven, direkten način pove, v kolikšni meri so ti sporazumi upoštevani v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Ogledalo, ki je nastavljeno socialnim partnerjem glede tega vprašanja, pokaže ne preveč lepo in spodbudno podobo.

Tako analiza kot tudi priročnik sta nastala s pomočjo Evropskega socialnega sklada v okviru projekta »Posodobitev industrijskih odnosov skozi spodbujanje prenove kolektivnih pogodb«.

2. IMPLEMENTACIJA EVROPSKEGA AVTONOMNEGA DELOVNEGA PRAVA V SLOVENIJI - ZAKAJ OBLIKA NE MORE BITI PRED VSEBINO?

Anže Hiršl, samostojni pravni svetovalec pri ZDS

Vzporedno z vključevanjem Slovenije v Evropsko unijo je potekalo tudi vključevanje oziroma včlanjevanje slovenskih socialnih partnerjev v zveze evropskih socialnih partnerjev; ZSSS se je včlanila v ETUC, Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) pa v BusinessEurope (nekdanji UNICE). Z včlanitvijo omenjenih dveh slovenskih socialnih partnerjev v organizacije socialnih partnerjev na ravni EU sta oba socialna partnerja, tako ZDS kot ZSSS, prevzela zavezo, da poskrbita za implementacijo dogovorov med evropskimi socialnimi partnerji v slovensko okolje. Ti dogovori niso le načelna izhodišča, po drugi strani pa tudi niso tipični, pravno zavezujoči dokumenti. Zavezujejo moralno in na podlagi moči evropskih socialnih partnerjev ter sprejete zaveze nacionalnih socialnih partnerjev skupnim evropskim ciljem. Drugi vidik implementacije dogovorov med evropskimi socialnimi partnerji je v sami vsebini sporazumov. Ti namreč urejajo vsebine, vezane na delovnopravna področja, katerih implementacija generira posredne in neposredne, materialne in nematerialne koristi, tako za delodajalce kot za delavce.

Vsebine omenjenih okvirnih sporazumov in okvirnih ravnanj zajemajo raznovrstna področja oziroma vidike delovnopravnih odnosov: preprečevanje trpinčenja in nasilja na delu, preprečevanje z delom povezanega stresa, delovnega časa, dela na daljavo, vključujočega trga dela ... Nabor vsebin je torej pester, skupno vsem dokumentom pa je, da nacionalnim socialnim partnerjem prepuščajo izbiro glede prilagoditve izvajanja vsebin in načina vključitve vsebin, upoštevaje običajno prakso v posamezni državi članici. Način implementacije je torej stvar dogovora, pri čemer poudarjam: vsebine se implementirajo upoštevaje običajno prakso v Sloveniji! Kakšna pa je običajna praksa? Verjetno bi na prvi pogled večina od nas izstrelila odgovor: praksa je urejanje navedenih vsebin v kolektivnih pogodbah. Le tu lahko namreč pri implementaciji upoštevamo posebnosti posamezne dejavnosti oziroma posebnosti pri posameznem delodajalcu. Žal pa logični odgovor ni tudi pravilen odgovor; vzpostavila se je namreč praksa, da se avtonomni delovnopравни akti, o katerih se dogovorijo evropski socialni partnerji, implementirajo preko zakona s pomočjo oblastvenih organov. Verjetno bi kdo pomislil: »Tako je tudi prav! To je edina garancija, da veljajo pravila za vse enako in da se izvaja

potreben nadzor nad izvajanjem pravil.« Za takšnim odgovorom pa se utegne skrivati še en vidik odnosov med slovenskimi socialnimi partnerji; je mogoče, da med nami ni dovolj zaupanja ali samozavesti, da bi verjeli, da zmoremo brez pomoči oblasti regulirati delovnopravne odnose? Je urejanje materije v zakonu res prednost ali morda le izraz nečesa, kar nam ne more biti v ponos?

Kje torej smo? Vsebine evropskega delovnega avtonomnega prava so implementirane v zakonu, nadgrajujejo pa se z dejanskimi ukrepi in ravnanjem na ravni delodajalca. Je to lahko dovolj? Ponovno se vračam k naslovu: pomembna je vsebina in ne oblika! Naj pojasnim na primeru implementacije sporazuma o preprečevanju nasilja in trpinčenja na delu. Na podlagi sporazuma je bil v zakon, ki ureja delovna razmerja, dodan le en člen, ki določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju od delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Zakon ne predpisuje nabora ukrepov, zakon ne predpisuje načina izvajanja ukrepov. Delodajalcu preprosto nalaga, da stori vse potrebno, da učinkovito zaščiti delavca. Z namenom učinkovite zaščite pa delodajalci sprejemajo in izvajajo ukrepe, ki glede na njihove posebnosti najbolje zasledujejo namen vsebine zadevnega dokumenta: določijo zaupanja vredno in ustrezno usposobljeno osebo, ki potencialne primere nedopustnih oblik ravnanj obravnava; sprejmejo deklaracijo oziroma zavezo k zagotavljanju kvalitetnega delovnega okolja; sprejmejo ustrezne pravilnike; pripravijo informativno gradivo za zaposlene ter usposabljanja za prepoznavanje in ravnanje v primeru pojava nedopustnih oblik ravnanj; dajo delavcem na razpolago »dnevnik dogodkov« in prijavne obrazce ... Možnih ukrepov je nešteto, noben ukrep sam po sebi pa ni zadosten ali nezadosten, pravilen ali nepravilen, ustrezen ali neustrezen. Delodajalec mora znati sprejeti oziroma izvajati takšen nabor ukrepov in ravnanj, ki se najtesneje prilega posebno-
stim pri njem.

Ni torej mogoče trditi, da je eden izmed načinov implementacije pravi ali nepravi, ustrezen ali neustrezen. Vsi načini so lahko pravi in vsi so lahko napačni. Tudi z implementacijo v zakonu ni samo po sebi popolnoma nič narobe, po drugi strani pa tudi ni potrebe, da bi se vsebine morale dodatno urejati še v kolektivnih pogodbah. Urejanje zadevnih vsebin v kolektivnih pogodbah je le ena izmed možnosti, ki je slovenski socialni partnerji nismo uporabili. Nič narobe! Je pa potrebno na tem mestu ugotoviti, da so vsebine vseh evropskih avtonomnih delovnopravnih predpisov ustrezno urejene: kot pravno

izhodišče v zakonu, kot dejanska izvedba pa na ravni delodajalca pa v obliki ukrepov pri konkretnem delodajalcu. Potrebe po urejanju relevantnih vsebin v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti torej ni mogoče racionalno upravičiti. To bi bilo mogoče, preden smo vsebinam dali mesto v zakonu in jih prepustili urejanju v njihovi dejanskosti.

Iz povedanega naučena lekcija bi se lahko glasila: Več kot vemo, bolje lahko ravnamo. Obstoječi avtonomni delovnopравни akti so implementirani, kakor pač so; ustrezno, četudi ne v kolektivnih pogodbah, pri čemer bi ravno ta način implementacije pokazal nedvomno kvaliteto bipartitnega socialnega dialoga. Naslednji dokument evropskih socialnih partnerjev, katerikoli že bo, pa lahko dobi priložnost za implementacijo v kolektivnih pogodbah. Če bomo socialni partnerji le zmogli dovolj zaupanja in samozavesti.

3. KOLEKTIVNE POGODBE

Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

Kolektivne pogodbe so pomemben vir delovnega prava, s katerim se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Sistem kolektivnih pogodb v Sloveniji ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/06). Kolektivne pogodbe širše ravni se sklepajo predvsem na ravni dejavnosti, kolektivne pogodbe ožje ravni pa se sklepajo kot podjetniške kolektivne pogodbe.

Stranke kolektivne pogodbe: Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev.

Kolektivne pogodbe so sestavljene iz obligacijskega in normativnega dela.

V **obligacijskem delu** stranki kolektivne pogodbe uredita medsebojne pravice in obveznosti, npr. trajanje kolektivne pogodbe, možnost odpovedi ali spremembe kolektivne pogodbe itd., lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.

Normativni del vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu in druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci, ter zagotavljanje pogojev za delo sindikata pri delodajalcu. V tem delu se tako uredijo na primer različni vidiki delovnega časa (razporejanje delovnega časa, referenčna obdobja, kriteriji za dodatne dni letnega dopusta ...), področje izobraževanja in usposabljanja, pravice sindikata za krepitev njegovega položaja ter tudi določanje arbitraže za reševanje individualnih delovnih sporov itd.

Stranke kolektivne pogodbe so sicer avtonomne pri urejanju pravic in obveznosti v kolektivni pogodbi, vendar pa se lahko dogovorijo le za pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskega minimuma, razen če zakon, ki ureja delovna razmerja, določa drugače. Enako velja tudi za razmerje med kolektivno pogodbo širše in ožje ravni. Kolektivna pogodba ožje ravni lahko vsebuje le za delavca ugodnejše določbe, pravice, ki bi bile za delavca drugačne ali manj

ugodne, pa so na ožji ravni možne le, če so pogoji za to določeni v kolektivni pogodbi širše ravni.

V kolektivni pogodbi se tako lahko dogovori večji obseg pravic za delavca, kot so npr.: kriteriji za določitev dodatnih dni letnega dopusta, možnosti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, poskusna doba, pripravništvo, možnosti izobraževanja, višina dodatkov k osnovni plači, višina povračil v zvezi z delom, jubilejne nagrade, solidarnostna pomoč, in številne druge pravice, ki jih zakon ne ureja ali pa jih ureja le v minimalnem obsegu. Za sindikalno delovanje je pomembno tudi, da se stranki v kolektivni pogodbi dogovorita o pogojih za delovanje sindikata, o ugodnostih, ki se zagotavljajo delavskim predstavnikom, ter določita merila za določitev števila sindikalnih zaupnikov v podjetju, ki uživajo posebno varstvo.

Sklenitev kolektivne pogodbe lahko predlaga katerakoli od strank. Predlog mora biti pisen, stranka pa mora v njem opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora svoj pisni odgovor poslati v 30 dneh od prejema predloga.

Kolektivna pogodba mora biti sklenjena v **pisni obliki**. Sklenjena kolektivna pogodba mora biti **objavljena**, o načinu objave se stranki dogovorita v kolektivni pogodbi.

Možen je tudi **naknaden pristop** k že sklenjeni kolektivni pogodbi. Sindikati in delodajalci lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni pogodbi in tako postanejo njeni podpisniki.

Kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kadar so podpisniki združenja sindikatov ali delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja. Če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov, velja za vse delavce pri delodajalcih, ki jih kolektivna pogodba zavezuje. Veljavnost kolektivne pogodbe je možno pod določenimi pogoji razširiti na vse delavce v dejavnosti, za katero je sklenjena kolektivna pogodba.

Lahko je sklenjena za **določen ali nedoločen čas**. Kolektivna pogodba, ki je sklenjena za določen čas, preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena. Kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče odpovedati. Nadalje lahko preneha s sporazumom strank o prenehanju, kar velja ne glede

na to, ali je sklenjena za določen ali nedoločen čas. Če je kolektivna pogodba sklenjena za nedoločen čas, lahko preneha tudi z odpovedjo. Primere in pogoje za odpoved ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo. Če odpovednega roka ne določita, velja šestmesečni odpovedni rok. Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, če stranki ne določita drugače.

Delodajalec mora delavcem omogočiti, da se seznanijo z vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga obvezujejo, zato morajo biti vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

4. OKVIRNI SPORAZUM O DELU NA DALJAVO

Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

4.1 Predstavitev

4.1.1 Okvirni sporazum

Okvirni sporazum o delu na daljavo (angl. Framework agreement on telework) so evropski socialni partnerji: Evropska konfederacija sindikatov – ETUC, Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope – UNICE/UEAPME in Evropski center za podjetja z javnim lastništvom in podjetja javnega ekonomskega interesa – CEEP, sprejeli leta 2002.

Sporazum definira **delo na daljavo** kot obliko organiziranja in/ali izvajanja dela z uporabo informacijske tehnologije v okviru sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja, pri čemer se delo, ki bi se lahko opravljalo v prostorih delodajalca, redno izvaja izven teh prostorov.

Sporazum poudarja prostovoljno naravo za to obliko dela, kar pomeni, da delavec lahko ponujeno delo na daljavo sprejme ali zavrne, morebitna odklonitev ne sme imeti za posledico prenehanja zaposlitve ali spremembe pogojev zaposlitve. Delavcem na daljavo morajo biti zagotovljene enake pravice, kot jih imajo drugi primerljivi delavci v prostorih delodajalca, predvsem gre za vprašanja delovne obremenitve, plačila za delo, dostopa do usposabljanja ter možnosti za razvoj kariere in kolektivnih pravic delavcev. Pred nastopom dela na daljavo morajo biti urejena vprašanja, ki se nanašajo na opremo, odgovornost in stroške. Splošno pravilo je, da delodajalec zagotovi ustrezno opremo, tehnično podporo in krije stroške vzdrževanja te opreme. Delodajalec mora tudi zagotoviti varstvo podatkov, spoštovati zasebnost delavca, kar je še zlasti pomembno v primeru nadzora, ko mora biti nadzor z obiskom napovedan. Delodajalec mora tudi zagotoviti varnost in zdravje pri delu. Sprejeti pa mora tudi ustrezne ukrepe, da se prepreči izolacija delavcev na daljavo, kar pomeni, da jim mora omogočiti redna srečanja s kolegi in dostop do informacij o podjetju.

Izvajanje sporazuma so socialni partnerji spremljali v naslednjih treh letih po sklenitvi sporazuma, v letu 2006 pa je bilo izdano končno poročilo.

4.1.2 Nacionalna ureditev

Okvirni sporazum o delu na daljavo je v Sloveniji implementiran zlasti z delovno zakonodajo, in sicer v okviru ureditve dela na domu v *Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)*, v členih 68–71. Delo na domu je pravzaprav podvrsta dela na daljavo, vendar ZDR-1 drugih posebnih določb o delu na daljavo nima. Določa le, da se za delo na domu šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. ZDR-1 kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Tudi ZDR-1 kot temeljno pravilo določa enakost pravic delavcev na daljavo v primerjavi z delavci, ki delajo v prostorih delodajalca. Pravice, obveznosti in pogoji dela se uredijo s pogodbo o zaposlitvi. Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, višina nadomestila je predmet dogovora. Delodajalec je dolžan zagotoviti varne pogoje dela na domu. Inšpektor za delo lahko prepove opravljanje dela na domu, če bi le-to bilo škodljivo za delavce, za življenjsko ali delovno okolje ali v primerih, ko gre za dela, ki se po zakonu ne smejo opravljati na domu.

Po ugotovitvah raziskave kolektivnih pogodb dejavnosti, ki jo je v oktobru 2013 opravil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, *kolektivne pogodbe* delu na domu ne posvečajo posebne pozornosti, tiste, ki vsebujejo posebne določbe o delu na domu, pa so večinoma bolj skope in v glavnem le povzemajo zakonsko ureditev, vsebinske nadgradnje pa ne dajejo.¹

4.2 Smernice

Glede na to, da je okvirni sporazum o delu na daljavo v splošnem implementiran že z zakonodajo, kolektivne pogodbe dejavnosti pa tematike večinoma ne urejajo, je mogoče ugotoviti, da so ravno kolektivne pogodbe primerno mesto za vsebinsko ureditev specifičnih vprašanj, ki so povezana z delom na daljavo. To še posebej velja za kolektivne pogodbe tistih dejavnosti, kjer bi takšna fleksibilna oblika dela lahko prinesla določene prednosti.

Bistvena značilnost dela na daljavo je, da gre za delo, ki se opravlja z uporabo informacijske tehnologije in se redno izvaja izven prostorov delodajalca. Takšna oblika dela je lahko prednost tako za delavca kot tudi za delodajalca.

1 Barbara Kresal, 2013, Okvirni sporazum o delu na daljavo, Raziskava KP dejavnosti na nacionalni ravni, Inštitut za delo pri PF v Ljubljani

Predvsem je lahko prednost za težje zaposljive skupine delavcev, npr. mlade starše, ki težje dobijo varstvo za otroke ali pa le želijo z njimi preživeti več časa, za invalide in podobno. Delo na daljavo jim omogoča predvsem fleksibilnost pri razporejanju delovnega časa, če delajo na domu, pa lahko prihranijo čas tudi pri poti na delo, še zlasti, če živijo v bolj oddaljenih krajih.

Na prvem mestu je pomembno razumevanje pojma dela na daljavo, zato je potrebno v kolektivne pogodbe vnesti definicije oziroma opredelitev pojmov. Kot vrsta dela na daljavo se lahko opredeli tudi delo na domu. Nadalje je primerno, da se določijo pogoji oziroma primeri, v katerih se lahko delo na daljavo opravlja. Tako se določijo dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca in se torej glede na svojo naravo lahko opravljajo izven prostorov delodajalca. Takšna dela so npr. s področja informacijske tehnologije, tekstilne dejavnosti (npr. šivanje oblačil), kmetijstva ... Določi se, kakšni morajo biti prostori, da so primerni oziroma ustrezni za opravljanje dela. Tu je predvsem pomemben vidik varnosti in zdravja pri delu. Ker delodajalec lahko občasno izvaja tudi nadzor dela na domu, je smiselno, da se primeren način določi že v kolektivnih pogodbah. Vsekakor je nadzor lahko izveden le ob predhodni najavi, če delavec delo opravlja na domu.

V kolektivnih pogodbah je mogoče urediti tudi obveznosti, ki se tičejo sklepanja in vsebine pogodbe o zaposlitvi. V primeru dela na daljavo se določi obvezna sklenitev pogodbe o zaposlitvi o delu na daljavo. Takšno delo je lahko dogovorjeno že s prvo pogodbo o zaposlitvi, lahko pa se dogovori naknadno, v tem primeru je obvezna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Iz kolektivne pogodbe lahko izhaja zaveza, da se v pogodbo o zaposlitvi izrecno zapiše, da imajo delavci, ki delajo na daljavo, enake pravice kot primerljivi delavci v prostorih delodajalca.

Upoštevanje posebnosti posamezne dejavnosti je potrebno s posebnimi določbami urediti organizacijo dela in plačila za delo. Določiti je potrebno kriterije za določitev pričakovanega obsega dela, ki ga mora delavec na daljavo opraviti v določenem času, in se dogovoriti o pripadajoči nagradi ob doseganju boljših rezultatov (delovna uspešnost in drugo nagrajevanje). Jasno mora biti tudi, kdo (nadrejeni) bo delavcu odredil delo ter komu in na kakšen način bo delavec poročal o opravljenem delu. Ker gre za delo, ki se opravlja izven prostorov delodajalca, niti ni nujno, da bi moral delavec opraviti delo v delovnem času, ki sicer velja pri delodajalcu, pač pa si delavec lahko delovni čas organizira sam. Vendar pa včasih narava dela zahteva ali delodajalec odredi,

da se delo opravi v neugodnem času, npr. ponoči, v nedeljo ali na praznik. Za takšne primere je potrebno določiti, da delavcu pripadajo ustrezni dodatki, kot to velja za ostale delavce pri delodajalcu.

Tudi delavci na daljavo imajo pravico do nadomestila za prehrano, glede drugih stroškov v zvezi z delom pa je situacija specifična. Če se delo opravlja na domu, stroškov prevoza na delo in z dela ni, vendar pa je potrebno upoštevati možnost nastanka drugih stroškov, npr. prihoda na sestanke, komunikacije itd. Smiselno je, da vidike povračila vseh specifičnih stroškov v zvezi z delom na daljavo kolektivne pogodbe posebej uredijo. Poleg tega pa je nujna ureditev nadomestila za uporabo delavčevih sredstev. Zakon namreč ureja le pravico do nadomestila, medtem ko določitev višine prepusti pogodbi o zaposlitvi. Primerno bi bilo, da se minimumi teh pravic uredijo v kolektivnih pogodbah in ne ostanejo prepuščeni dogovorom v pogodbah o zaposlitvi, saj je delavec kot šibkejša stranka včasih primoran pristati tudi na manj ugodne pogoje zaposlitve.

V kolektivnih pogodbah je potrebno tudi konkretizirati pravico do izobraževanja in usposabljanja, predvsem način obveščanja o možnostih, enak dostop do izobraževanja in s tem razvoja karierni poti ter povračila morebitnih stroškov v zvezi s tem.

Z namenom, da se prepreči izolacija delavcev na daljavo, je potrebno urediti tudi način komunikacije s sodelavci in ustrezen pretok informacij o dogajanju v podjetju. Delavcem na daljavo je treba omogočiti redne stike s sodelavci, tudi z dostopom do prostorov v podjetju in kritjem morebitnih stroškov, povezanih s tem. Zagotovljeno mora biti sprotno obveščanje delavcev, ki delajo izven prostorov delodajalca. S kolektivnimi pogodbami je mogoče tudi urediti postopek rednega obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev ter uveljavitve aktivne in pasivne volilne pravice v organe delavskih predstavnikov in sodelovanje pri delovanju teh organov.

Socialni partnerji lahko konkretne ureditve dela na daljavo določijo v posebnem poglavju oziroma v posameznih členih v obstoječih kolektivnih pogodbah. Dolžnost obveščanja in posvetovanja s sindikati lahko uredijo tudi v okviru določb o pristojnostih sindikata. Definicije pa lahko vključijo v člen kolektivne pogodbe, ki vsebuje definicije izrazov.

5. OKVIRNI SPORAZUM O STRESU V ZVEZI Z DELOM

Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

5.1 Predstavitev

5.1.1 Okvirni sporazum

Evropski socialni partnerji² so 8. 10. 2004 po devetih mesecih pogajanj podpisali okvirni sporazum o z delom povezanim stresu. Sporazum je bil sklenjen v skladu s Pogodbo o delovanju Unije, tj. enim od treh³ temeljnih aktov Evropske unije⁴. Pogajanja so bila predvidena v programu Evropske unije na področju socialne politike za obdobje 2000–2005 in delovnem programu socialnega dialoga na ravni EU za obdobje 2003–2005⁵. V skladu z zakonodajnim postopkom, določenim v Pogodbi o delovanju Unije⁶, so bila o obvladovanju z delom povezanega stresa izvedena posvetovanja Evropske komisije

- 2 Evropska konfederacija sindikatov – ETUC (www.etuc.org), *Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope - UNICE, ki se je nekaj let kasneje preimenovala v BUSINESSEUROPE* (<http://www.busineurope.eu/>), *Evropska zveza obrtnih, majhnih in srednjih podjetij – UEAPME* (<http://www.ueapme.com/>) in *Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu – CEEP* (<http://www.ceep.eu/>)
- 3 Trije temeljni akti EU so Listina Unije o temeljnih pravicah (2007/C 303/01), Pogodba o delovanju Unije in Pogodba o Evropski uniji (obe Uradni list EU, št. C 326 z dne 26. 10. 2012)
- 4 Ta v Naslovu X »Socialna politika« v členu 152 določa, da Unija priznava in spodbuja vlogo socialnih partnerjev na ravni Unije in pospešuje dialog med socialnimi partnerji ob upoštevanju njihove avtonomije. V členu 154 Pogodba nalaga Evropski komisiji, da spodbuja posvetovanja med socialnimi partnerji na ravni Unije in sprejme ustrezne ukrepe za olajšanje njihovega dialoga, pri čemer partnerjem zagotovi uravnoteženo podporo. Pogodba v členu 155 določa še, da če socialni partnerji tako želijo, lahko dialog med njimi na ravni Unije privede do sporazumov. Ti se lahko izvajajo bodisi v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic bodisi na skupno zahtevo podpisnic sporazuma v obliki direktive, razglašene s sklepom Sveta Evrope, sprejetim na predlog Komisije.
- 5 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Work%20Programme%202003%20-%202005%20EN.pdf
- 6 Iz člena 154 Pogodbe o delovanju Unije: Komisija se pred predložitvijo predlogov na področju socialne politike posvetuje s socialnimi partnerji o možni usmeritvi ukrepov Unije. Če po teh posvetovanjih Komisija oceni, da so ukrepi Unije priporočljivi, se s socialnimi partnerji posvetuje o vsebini predvidenega predloga. Socialni partnerji predložijo Komisiji mnenje, ali kadar je to primerno, priporočilo. Pri posvetovanjih lahko socialni partnerji obvestijo Komisijo, da želijo začeti postopek, predviden v členu 155 (sklenitev sporazuma). Postopek ne sme trajati več kakor devet mesecev, razen če se socialni partnerji in Komisija skupaj ne odločijo za podaljšanje.

z evropskimi socialnimi partnerji. V okviru tega posvetovanja so se evropski socialni partnerji odločili za sklenitev neodvisnega sporazuma⁷, ki se za razliko od za direktivo razglašenega evropskega sporazuma⁸ izvaja s pomočjo sporazumov in kolektivnih pogodb nacionalnih socialnih partnerjev, včlanjenih v organizacije evropskih socialnih partnerjev. Ocenjeno je namreč bilo, da je zaradi narave z delom povezanega stresa najprimernejša metoda za njegovo obvladovanje prav socialni dialog socialnih partnerjev na ravni države, dejavnosti in posameznega delodajalca. Nacionalni socialni partnerji določila evropskega sporazuma namreč izvajajo skladno z uveljavljeno prakso odnosov med delavci in delodajalci v vsaki državi članici.

Stres je kompleksen pojav. Čeprav ne gre za bolezen, pa zdravje poslabšuje. Prizadene lahko vsako delovno mesto in delavca. Sporazum je omejen zgolj na z delom povezani stres z namenom ozaveščanja delodajalcev in delavcev o z delom povezanim stresu ter o metodi za identificiranje problemov in njihovem reševanju.

Sporazum definira, kaj z delom povezani stres je in kaj ni, vzroke zanj, kdo je odgovoren za njegovo obvladovanje, ter vrste ukrepov za njegovo preprečevanje in odpravljanje. Prav gotovo je eden največjih dosežkov določilo, da je lahko vir z delom povezanega stresa tudi organizacija dela⁹. Pred tem sporazumom so delodajalske organizacije zavračale vsakršno pogajanje oziroma posvetovanje o organizaciji dela, ki je bila v izključni domeni delodajalca. Ker pa je sporazum potrdil, da je stres lahko vir slabega poklicnega zdravja, je na podlagi načel varnosti in zdravja pri delu prišlo do tega pomembnega preboja.

Sporazum je v povezavi z organizacijo dela kot virom stresa v členu 4 opozoril tudi na pomen komunikacije (sporazumevanja) kot večšine menedžmenta za vodenje ljudi, posebej pri nujnem uvajanju sprememb v organizacijo dela.

7 Glej sporočilo Evropske komisije o spodbujanju evropskega socialnega dialoga, v katerem je Evropska komisija poudarila pomen neodvisnih sporazumov in evropsko vlogo socialnih partnerjev (glej MEMO/04/211).

8 V obdobju 1996–2010 je Svet Evrope za direktivo razglasil štiri sporazume evropskih socialnih partnerjev.

9 Člen 4: Ugotavljanje, ali gre za problem stresa v zvezi z delom, lahko vključuje analizo dejavnikov, kot so organizacija dela in postopkov (ureditev delovnega časa, stopnja samostojnosti, usklajenost delavčeve usposobljenosti in delovnih zahtev, obseg dela itd.), delovne razmere in delovno okolje (izpostavljenost žaljivemu obnašanju, hrup, vročina, nevarne snovi itd.), sporazumevanje (negotovost, kaj se pričakuje na delovnem mestu, pričakovanja v zvezi z zaposlitvijo ali prihajajoče spremembe itd.), ter subjektivnih dejavnikov (čustveni in socialni pritiski, občutek, da ne zmoremo, občutek, da ni podpore itd.).

Stroka medicine dela je tako v preteklem desetletju potrdila negativne posledice za zdravje zaposlenih zaradi uvajanja sprememb v organizacijo dela na ne-transparenten način, ki v zaposlenih vzbuja negotovost in strah za zaposlitev. Zdi se, da je postalo eno glavnih sporočil sporazuma prav ozaveščanje o veščini komunikacije kot metodi menedžmenta za vodenje ljudi. Uvajanje sprememb na pregleden način namreč zaposlenim pravočasno zagotavlja informacije o možnih načinih za prilagajanje spremembam in ohranitev zaposlitve.

Kljub skepsi in pomanjkanju razumevanja v času podpisa sporazuma pa se je postopoma v naslednjih letih vse večja ozaveščenost o škodljivih posledicah z delom povezanega stresa oziroma psihosocialnih tveganj končno odrazila tudi v predpisih¹⁰. Tudi EU namenja veliko pozornosti razširjanju dobre prakse za obvladovanje z delom povezanega stresa¹¹. Nastajajo že tudi slovenska orodja za ocenjevanje tveganja zaradi psihosocialnih obremenitev¹². Delodajalčeva ocena tveganja zaradi psihosocialnih obremenitev lahko pokaže zelo različne vire stresa na različnih delovnih mestih. Posvet med delodajalcem in delavci oziroma njihovimi izvoljenimi predstavniki za iskanje ustreznih preprečevalnih ukrepov je tako v interesu delavcev (boljše poklicno zdravje in počutje) kot delodajalca (nižji absentizem in višja produktivnost dela).

Kolektivna pogodba z določili, ki povzemajo načela, opredeljena v evropskem sporazumu, je lahko tako dejavnik razširjanja dobre prakse za obvladovanje z delom povezanega stresa.

5.1.2 Izvajanje okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom v Sloveniji

ZSSS je članica ETUC od leta 1999. Toda šele po 1. 5. 2004, ko je Slovenija postala hkrati s še devetimi drugimi državami polnopravna članica EU, je smela glasovati o sklenitvi evropskega sporazuma. Tako je bil Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom prvi evropski sporazum, o sklenitvi katerega je torej ZSSS glasovala. ZSSS je soglašala z njegovo sklenitvijo.

10 24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 43/2011): Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Delodajalcu, ki ne ukrepa, je v 76. členu zagrožena globa od 2000 do 40.000 evrov.

11 http://www.healthy-workplaces.eu/sl/campaign-material/introducing-the-campaign-guide/campaign-guide?set_language=sl

12 <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>

V letu 2004 je bila ZSSS ena od redkih slovenskih organizacij socialnih partnerjev, ki je bila polnopravna članica organizacij evropskih socialnih partnerjev. Bila je edina, ki je dejansko glasovala za sklenitev sporazuma o stresu. Že decembra 2004 je zato dala pobudo za njegovo obravnavo na Ekonomsko-socialnem svetu in pripravila njegov prvi neuradni prevod. Pripravila je tudi predlog medsektorske kolektivne pogodbe o obvladovanju z delom povezanega stresa, ki naj bi zavezovala slovenske delodajalce v zasebnem in javnem sektorju, da naj do 8. 10. 2007 svojo listino »Izjava o varnosti z oceno tveganja« dopolnijo z oceno tveganja zaradi stresa, povezanega z delom. Osnutek kolektivne pogodbe je po evropskem sporazumu povzemal kazalnike stresa na delovnem mestu, analizo dejavnikov stresa in možne ukrepe za zmanjšanje, preprečevanje in odpravljanje posledic že obstoječega stresa, ki je povezan z delom.

Septembra 2005 je Ekonomsko-socialni svet (ESS) končno obravnaval pobudo predsedstva ZSSS. Predstavniki delodajalcev so zavrnili sklenitev kolektivne pogodbe, ker naj bi ta omogočala izterljivost njenih določil na sodišču. Čeprav predlog kolektivne pogodbe ni določal nikakršne individualne pravice delavcev, so delodajalce predvsem skrbele odškodnine, ki bi jih delavci na podlagi te kolektivne pogodbe utegnili iztožiti od svojih delodajalcev. Razprava je pokazala, da v letu 2005 še nismo znali razlikovati med stresom, ki izvira iz delovnega mesta, in stresom, ki z delom ni povezan.

Kljub temu pa je ESS sklenil, da se oblikuje delovna skupina, sestavljena iz predstavnikov delodajalcev zasebnega in javnega sektorja ter sindikatov, ki naj preuči vse možne načine za uveljavitev evropskega sporazuma o stresu v Sloveniji. Za sklic imenovane delovne skupine je bila odgovorna Zveza svobodnih sindikatov Slovenije¹³. Edina naloga, ki jo je delovna skupina izpeljala, je bila priprava uradnega prevoda sporazuma v slovenščino. Ker so delodajalci zahtevali interesno nepristranski prevod, je vlada zagotovila prevajalko. Uradni prevod je bil 23. 4. 2008 potrjen na 166. seji ESS¹⁴. To je tudi edini prevod evropskega sporazuma, ki so ga uspeli pripraviti slovenski socialni partnerji. Čeprav je ZSSS na ESS predlagala, da bi bil z namenom ozaveščanja sklep o prevodu objavljen v istem delu Uradnega lista RS, kjer so objavljene

13 Delovno skupino ESS je koordinirala izvršna sekretarka ZSSS za varnost in zdravje pri delu Lučka Böhlm.

14 Tudi Evropska komisija je financirala prevod sporazuma v slovenščino. Glej oba prevoda na http://www.sindikar-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=604&Itemid=209

kolektivne pogodbe, je bila odločitev o tem odložena za nedoločen čas. Do objave nikoli ni prišlo. Kljub prevodu slovenske delodajalske organizacije nikoli niso pristale na njegovo izvajanje na način, ki ga je predvideval evropski sporazum.

Evropska komisija, ki je pogajanja za sklenitev sporazuma evropskih socialnih partnerjev o z delom povezanem stresu finančno izdatno podprla v skladu s 154. členom Pogodbe o delovanju Unije, pa je njegovo uresničevanje spremljala tudi po njegovi sklenitvi. Evropski socialni partnerji so tako 18. 6. 2008¹⁵ pripravili poročilo o njegovem izvajanju in v njem ugotovili, da je sporazum spodbudil aktivnosti in ozaveščanje. Zaradi narave z delom povezanega stresa pa je njegovo izvajanje zahtevalo povsem drugačen pristop kot npr. pri sporazumu o delu na daljavo. Nacionalni socialni partnerji so ustvarili vrsto zelo raznolikih instrumentov in ukrepov za njegovo obvladovanje, ki so bili usmerjeni na posamezno delovno mesto. Brez tega evropskega sporazuma bi najbrž v mnogih državah članicah EU ne prišlo tako kmalu do pravil in mehanizmov za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje z delom povezanega stresa. Toda Evropska komisija je ugotovila, da v nekaterih »novih« državah članicah, med katere se je uvrstila tudi Slovenija, nacionalni socialni partnerji tega evropskega sporazuma ne prenašajo v prakso. Zato je finančno podprla projekte socialnih partnerjev na področju obvladovanja z delom povezanega stresa.

Javni razpis¹⁶ za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev na področju izboljšanja delovnega okolja v okviru prve razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« in prednostne usmeritve 1. 4. »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti« Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013« z dne 20. 11. 2009 je bil namenjen ustvarjanju podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja. V okviru javnega razpisa je bilo sofinanciranih šest projektov¹⁷, ki naj bi pripomogli k izboljšanju in reševanju problematike med drugim na področju stresa na delovnem mestu. Razpis je bil namenjen raziskovalnim institucijam, ki kot partnerje pri projektu pridobijo organizacije socialnih partnerjev. Z razpisom je bilo razdeljenih 4,1 mio evrov, od katerih je bilo evropskih sredstev 3,6 mio evrov. Izvedena je bila vrsta projek-

15 http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/DSstress%20Final_ImplemReport-EN.pdf

16 Št. dokumenta 5440-21/2009/16 z dne 20. 11. 2009.

17 http://www.mdds.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/6868/5fe6eeb82e/

tov, pri katerih so se slovenski socialni partnerji aktivno angažirali na področju prepoznavanja, ozaveščanja in obvladovanja z delom povezanega stresa¹⁸.

Desetletje po podpisu okvirnega sporazuma je zavest o pomembnosti obvladovanja z delom povezanega stresa tudi v Sloveniji visoka. Slovenski menedžerji priznavajo, da gre za eno od tistih obremenitev na delovnem mestu, ki jim vzbuja največ skrbi. Tako je v raziskavi Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu ESENER iz leta 2009 kar 43,56 % slovenskih menedžerjev v reprezentativnem vzorcu izjavilo, da jim stres, povezan z delom, povzroča velike skrbi¹⁹. A le 18,3 % menedžerjev je hkrati poročalo, da imajo postopek za njegovo obvladovanje²⁰.

Slovenski socialni partnerji vse bolj aktivno izvajajo projekte, katerih namen je obvladovanje z delom povezanega stresa. ZSSS tako v letu 2014 sodeluje pri projektu Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev, katerega namen je izdelava smernic za obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju, s ciljem izboljševanja zdravja in zmanjševanja obsega zdravstvenega absentizma zaposlenih. Obenem je namen projekta vzpostavitev mreže regionalnih promotorjev zdravja na delovnem mestu s pomočjo socialnih partnerjev, ki bodo povečali ozaveščenost delodajalcev in delojemalcev na področju skrbi za zdravje in dobrega počutja na delovnem mestu. Projekt je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije²¹.

Da je ukrepanje socialnih partnerjev potrebno, dokazujejo rezultati evropskih raziskav, ki so bile izvedene tudi v Sloveniji. V Poročilu o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki ga je na podlagi analize odgovorov reprezentativnega vzorca slovenskih delavcev v anketi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOUND) leta 2012 pri-

18 ZSSS je sodelovala v projektu Univerze v Mariboru Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic »PPDZ-S«, v okviru katerega je Družbeno-medicinski inštitut pri SAZU pripravil Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (*skrajšano* Instrument IDTS), prilagojeno uporabi v slovenskem prostoru in je prosto dostopno orodje v elektronski obliki. Glej <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>

19 <https://osha.europa.eu/sub/esener/sl/front-page/166>

20 <https://osha.europa.eu/sub/esener/sl/front-page/179>

21 <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/skrb-za-zdravje-zaposlenih-skozi-usmerjeno-obvladovanje-psihosocialnih#v>

pravila slovenska skupina raziskovalcev²² so predstavljeni podatki o delovnih razmerah ter psihičnih in zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji, pridobljeni z evropsko raziskavo o delovnih razmerah in slovenskim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih, izvedenim leta 2010. Analiza kaže, da slovenski delavci v primerjavi s povprečjem v EU 27 poročajo, da več delajo (zlasti ženske), da so manj zadovoljni z delovnimi razmerami, da doživljajo večjo zaposlitveno negotovost, več prisotnosti na delovnem mestu kljub bolezni (prezentizem) in manj izostankov z dela (absentizem). Večina anketirancev v Sloveniji je poročala, da pri delu doživljajo stres, več kot 40 % pa o splošni utrujenosti. Podatki, pridobljeni s posebnim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, so ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o slabih izkušnjah, povezanih s preveliko količino in slabo organizacijo dela, manj o doživljanju psihičnega nasilja, najmanj pa fizičnega nasilja. Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških. Zdravstvene in psihične težave, o katerih je poročalo največ anketirancev, so bile: živčnost, spalne motnje in mišična napetost.

5.1.3 Predlogi

Kolektivne pogodbe se lahko z namenom obvladovati vire z delom povezanega stresa sklicujejo na uporabo številnih orodij, ki so bila tudi v Sloveniji ustvarjena v projektih socialnih partnerjev. Gre za orodja, kakršen je IDTS, vzorec dogovora med sindikatom in delodajalcem o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja²³, mediacijo kot metodo za reševanje sporov na delovnem mestu zaradi trpinčenja ali diskriminacije po mirni poti²⁴, certifikat za družini prijazno podjetje²⁵, priročnike za upravljanje raznolikosti na delovnem mestu ipd.²⁶

5.2 Smernice

Z namenom preprečevanja, zmanjševanja in odpravljanja stresa v zvezi z delom je mogoče v okviru kolektivnih pogodb sprejeti različne ukrepe. Seveda

22 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm

23 http://www.sindikar-zsss.si/images/stories/Socialna_Politika_Podrocje/izjava%20dogovor%20akt%20o%20ničelni%20toleranci%20do%20nasilja%20ZSSS%20Andreja%20Toš%20Zajšek%202013.pdf

24 http://www.sindikar-zsss.si/images/stories/Socialna_Politika_Podrocje/Mediacija%20SLO.pdf

25 <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>

26 http://www.sindikar-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=306&Itemid=164

je smiselno, da se najprej opredeli pojem stresa in stresa v zvezi z delom ter določijo kategorije delavcev, ki jih stresorji lahko prizadenejo.

Socialni partnerji lahko v kolektivne pogodbe dejavnosti vključijo le načelne določbe o politiki glede stresa in usmeritev glede ureditve posebne politike na podjetniški ravni, ali pa vključijo že konkretne določbe o posebni politiki in ukrepih glede stresa. Socialni partnerji se v vsakem posameznem primeru sami odločijo, ali bodo področje stresa uvrstili v okvir zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (skupaj s preprečevanjem, zmanjševanjem in odpravljanjem drugih tveganj) ali pa bodo uredili posebno politiko glede stresa v zvezi z delom.

Številne kolektivne pogodbe že vsebujejo določbe, ki urejajo področje delovnega časa na način, ki zagotavlja manj stresno delovno okolje. Gre za ukrepe, ki zmanjšujejo dejavnike stresa, kot so organizacija dela in delovni procesi ter delovno okolje. Kolektivne pogodbe tako lahko določijo npr. premični delovni čas, kar pomeni, da lahko delavec pride na delo in odide z dela v določenem časovnem razponu (npr. prihod med 7. in 8. uro in odhod z dela med 15. in 16. uro). Mogoče je tudi določiti ustrežnejši delovni čas z vidika usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti na način, da so opredeljene osebne okoliščine, ki so podlaga za uporabo te možnosti. Takšne osebne okoliščine so lahko: varstvo predšolskega otroka, varstvo otroka starša samohranilca, varstvo prizadete osebe ali osebe, ki potrebuje stalno nego in podobno.

Seveda je z vidika usklajevanja dela in družine pomembna tudi ureditev pravice do dopusta in drugih odsotnosti z dela. Kolektivne pogodbe lahko tako urejajo možnost izrabe več dni letnega dopusta na dan, ki ga določi delavec sam. To pravico večina kolektivnih pogodb sicer že ureja, vendar le za 2 do 3 dni. Naslednja možnost je zagotavljanje odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, v tem primeru ima delavec pravico do dodatnih prostih dni poleg letnega dopusta. Primerna je tudi ureditev možnosti odsotnosti z dela v urah zaradi neodločljivih osebnih opravkov. V tem primeru se lahko določi, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela do določenega števila ur (npr. do 2 uri v obdobju treh mesecev ali do 3 ure za vsak posamezen primer, vendar ne več kot 15 ur itd.) zaradi neodločljivih opravkov, kot so npr. obisk zdravnika, roditeljski sestanek in podobno. Možen ukrep pa je tudi zagotavljanje odsotnosti z dela brez nadomestila plače iz določenih osebnih razlogov.

K zmanjševanju stresa lahko pripomore tudi ugodneje določena pravica do odmora med delovnim časom, kar omogoča delavcu počitek med delom. Tako se lahko izrecno določi daljši odmor za tiste delavce, ki delajo več kot 8 ur (npr. za vsako uro dela nad 8 ur delavcu pripada še 5 minut odmora).

Ker nadurno delo pomeni dodatno obremenitev in s tem povečuje možnost stresa v zvezi z delom, je mogoče v kolektivnih pogodbah določiti strožje omejitve nadurnega dela od zakonskih. Tako je mogoče določiti dodatne primere oziroma okoliščine, ko delavec opravljanje nadurnega dela lahko odkloni (npr. zaradi osebne okoliščine – zdravniškega pregleda, varstva otroka, nege ...). Nekatere kolektivne pogodbe takšne določbe že vsebujejo, žal pa iz večine kolektivnih pogodb dejavnosti izhaja ravno nasprotno, tj. širjenje primerov, ko se nadurno delo lahko uvede in daljšanje referenčnih obdobj.

Z namenom zmanjševanje obremenitve z delom je mogoče določiti, da se delavcem, ki opravljajo fizično ali psihično naporna dela, omogoči, da ta dela opravljajo manj kot osem ur dnevno in v preostalih urah opravljajo druga dela, ki sodijo med njihove naloge po pogodbi o zaposlitvi.

Pomemben ukrep, ki lahko pripomore k zmanjševanju stresa, je vsekakor tudi ustrezna komunikacija. Pomembna je določitev obveznosti delodajalca, da obvešča delavce in sindikat, in sicer: o letnih planih delodajalca in o doseženih letnih poslovnih rezultatih; o pomembnih poslovnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev; o poslabšanju poslovnih rezultatov in likvidnostnih težavah; o predlogih splošnih aktov delodajalca, ki urejajo vprašanja iz delovnih razmerij in plač; o spremembah delovnega procesa; o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje stresa in drugih psihosocialnih tveganj.

Prav bi bilo, da bi se pri reševanju vprašanj, povezanih s stresom v zvezi z delom oziroma z drugimi psihosocialnimi tveganji in tudi varnostjo in zdravjem pri delu nasploh, vključeval sindikat, lahko z obveščanjem, še primerneje pa bilo s posvetovanjem. Kolektivne pogodbe bi morale izrecno določiti obveznost sprotnega in trajnega obveščanja in posvetovanja s sindikati glede priprave, izvajanja in nadzora nad ukrepi za preprečevanje in zmanjševanje stresa.

Da bi bilo preprečevanje, zmanjševanje in odpravljanje stresa v zvezi z delom učinkovito, je potrebna ustrezna ozaveščenost. To je mogoče doseči z ukrepi na področju usposabljanja vodstva, predstavnikov delavcev in delavcev o tem, kaj stres sploh je, kako do njega pride, kako ga je mogoče preprečiti, zmanjšati ter odpraviti. Ta usposabljanja se lahko izvedejo tudi v okviru promocije varnosti in zdravja pri delu. Pomembno pa je tudi ustrezno usposabljanje vodstva za pridobitev veščin na področju preprečevanja in zmanjševanja stresa pri delu, kot je npr. ustrezna komunikacija s podrejenimi itd.

6. OKVIRNI SPORAZUM O NADLEGOVANJU IN NASILJU NA DELOVNEM MESTU

Lučka Böhm, izvršna sekretarka ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

6.1 Predstavitev

6.1.1 Okvirni sporazum

Organizacije evropskih socialnih partnerjev ETUC, BUSINESSEUROPE, UE-APME in CEEP so 26. aprila 2007 podpisale evropski Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu²⁷. Bil je tretji samostojni oziroma avtonomni sporazum, o katerem so se pogajali evropski socialni partnerji na medpanožni ravni po opravljenih posvetovanjih z Evropsko komisijo v skladu s takratnim členom 138 Pogodbe ES. Voljo za njegovo sklenitev so evropski socialni partnerji napovedali že v leta 2004 podpisanem Okvirnem sporazumu o stresu v zvezi z delom²⁸.

Nastanek tega sporazuma je bil izpeljan v skladu s postopkom za sprejemanje direktiv na področju socialne politike, opredeljenim v Pogodbi o delovanju Unije. Evropska komisija je namreč 23. decembra 2004 sklenila, da začne prvo fazo posvetovanj s socialnimi partnerji v zvezi z nasiljem na delovnem mestu in njegovimi učinki na zdravje in varnost pri delu v okviru agende Komisije na področju zdravja in varnosti pri delu, opredeljene v strategiji Skupnosti za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2002–2006²⁹.

27 Nastanek evropskega Okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu predstavlja mo s povzemanjem sporočila Evropske komisije Evropskemu svetu in Evropskemu parlamentu iz leta 2007: Sporočilo Evropske komisije Svetu in Evropskemu parlamentu o predložitvi evropskega okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu z dne 8. 11. 2007 (COM(2007) 686 konč.)

28 2. člen Okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom, 8. 10. 2004: Čeprav priznavamo, da sta nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu možna stresorja v zvezi z delom, pri čemer bodo evropski socialni partnerji v okviru delovnega programa socialnega dialoga 2003–2005 raziskali možnost sklenitve posebnega sporazuma o teh vprašanih, se ta sporazum ne ukvarja z nasiljem, nadlegovanjem in s post-travmatskim stresom.

29 Sporočilo Komisije: Prilagajanje spremembam v delu in družbi: nova strategija Skupnosti za varnost in zdravje pri delu 2002–2006 z dne 11. 3. 2002 (COM(2002) 118 final): ... Dokazano je, da na »novo nastajajoče« bolezn, kakršne so stres, depresija, prestrašenost, nasilje na delovnem mestu in zastraševanje, odpade 18 % vseh težav z zdravjem pri delu in da med njimi četrtnina povzroči bolniško odsotnost, daljšo od dveh tednov. ... Različne oblike tako psihološkega nadlegovanja kot nasilja na delovnem mestu danes predstavljajo poseben problem in zahtevajo zakonodajno ukrepanje. (Prevod: L. Böhm).

Evropski socialni partnerji na medpanožni ravni so naknadno obvestili Komisijo, da bodo organizirali seminar o tem vprašanju za proučitev možnosti, da se s pogajanja doseže samostojni sporazum v skladu z njihovim delovnim programom glede socialnega dialoga za obdobje 2003–2005. Po tem seminarju so organizacije pripravile svoja pooblastila za pogajanja in jih 6. februarja 2006 uradno odprle. Pogajanja o okvirnem sporazumu so trajala več kot deset mesecev in se 15. decembra 2006 uspešno zaključila³⁰. Po odobritvi notranjih organov odločanja štirih organizacij socialnih partnerjev, vključenih v pogajanja, je bil sporazum ob prisotnosti komisarja za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, Vladimirja Špidle, podpisan 27. aprila 2007 in predložen medijem.

Cilj sporazuma je preprečevanje, in kadar je potrebno, reševanje problematike glede zastraševanja, spolnega nadlegovanja in fizičnega nasilja na delovnem mestu. Obsoja vse oblike nadlegovanja in nasilja ter potrjuje dolžnost delodajalca, da pred njimi zaščiti delavce. Od podjetij v Evropi se zahteva, da sprejmejo politiko nične tolerance do takšnega vedenja in natančno opredelijo postopke za obravnavanje primerov nadlegovanja in nasilja, kadar se pojavijo. Ti postopki lahko vključujejo neformalno fazo, pri kateri sodeluje oseba, ki ji zaupata uprava in delovna sila. Pritožbe je treba hitro preiskati in obravnavati. Treba je spoštovati načela dostojanstva, zaupnosti, nepristranskosti in pravične obravnave. Proti storilcem bodo sproženi ustrezni ukrepi, vključno z disciplinskimi z odpustitvijo, žrtev pa bo po potrebi deležna podpore pri ponovni vključitvi.

Samostojni sporazum uporabljajo članice podpisnic, tj. nacionalne organizacije socialnih partnerjev, v skladu s postopki in prakso, ki se uporabljajo za socialne partnerje in države članice, kot je določeno v prvem pododstavku člena 139(2) takratne Pogodbe ES. Izvesti ga je bilo treba v treh letih po podpisu. Odbor za socialni dialog je leta 2011 pripravil poročilo o izvajanju sporazuma³¹.

30 V imenu slovenskih delavcev se je pogajanj udeleževala izvršna sekretarka ZSSS za varnost in zdravje pri delu Lučka Böhm, ki je sodelovala v sindikalni razširjeni pogajalski skupini. Ta je svetovala ožji pogajalski skupini, ki jo je vodila konfederalna sekretarka ETUC Maria Helena Andréee. V razširjenih pogajalskih skupinah sindikata in delodajalcev je sodeloval po en predstavnik vseh 27 držav EU. Pogajanja, ki so potekala v Bruslju, je sofinancirala Evropska komisija.

31 http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/BROCHURE_harassment7_2_.pdf

Ob upoštevanju načela samostojnosti socialnih partnerjev se je Komisija zlasti zavezala, da je po opravljeni predhodni oceni besedila samostojne sporazume objavila in o njih obvestila Evropski parlament in Svet³².

Komisija je namreč menila, da so podpisnice skupaj dovolj reprezentativno zastopale nacionalne socialne partnerje, da so smele v njihovem imenu podpisati medpanožni sporazum na evropski ravni. Ob številnih priložnostih v preteklosti so pokazale, da lahko sklenejo evropske okvirne sporazume. Vse podpisnice so bile pooblašene, da zastopajo svoje članice v pogajanjih o socialnem dialogu, in so sporazum odobrile v skladu s svojimi postopki notranjega odločanja.

Komisija je ugotovila, da so posamezne določbe Okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu v skladu z zakonodajo Skupnosti, cilji sporazuma pa skladni s cilji evropske politike za varnost in zdravje pri delu. Sporazum ne temelji toliko na pravnem kot na v ukrepe usmerjenem pristopu za reševanje problematike nadlegovanja in nasilja na ravni podjetij. Komisija je menila, da je ta sporazum pomemben prispevek socialnih partnerjev k zaščiti ne samo zdravja in varnosti, temveč tudi dostojanstva delavcev in k spodbujanju sodobne organizacije dela. Kot tak pomeni sporazum dodano vrednost za veljavno zakonodajo EU in nacionalne zakonodaje na podlagi smernic iz posvetovalnega dokumenta Komisije.

Evropska komisija je pozvala evropske institucije, da po svojih močeh uveljavljajo sporazum, in sicer z ustreznim obveščanjem javnosti ter podpiranjem izvajanja sporazuma na nacionalni ravni. Komisija pa je socialnim partnerjem med postopkom izvajanja zagotovila vso potrebno podporo in po izteku obdobja izvajanja sama opravila nadzor, koliko je sporazum prispeval k urenitvi ciljev Skupnosti.

6.1.2 Stanje v Sloveniji

V Poročilu o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki ga je na podlagi analize odgovorov reprezentativnega vzorca slovenskih delavcev v anketi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EU-

32 Evropska komisija je tudi naročila prevod sporazuma v vse jezike EU, ki pa jih socialni partnerji niso pregledali in odobrili. Za podpisnike sporazuma je zato edino verodostojno besedilo v angleškem jeziku. So pa nacionalni socialni partnerji v mnogih državah organizirali uradni prevod v lastne jezike. Slovenski socialni partnerji se kljub pobudam ZSSS že od leta 2006 dalje za to niso odločili (verzija pripravljena za podpis). Prevod Evropske komisije v slovenščino: http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=604&Itemid=209

ROFOUND) leta 2012 pripravila skupina slovenskih raziskovalcev³³, so predstavljeni podatki o delovnih razmerah ter psihičnih in zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji, pridobljeni z evropsko raziskavo o delovnih razmerah in slovenskim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih, izvedenim leta 2010. Podatki, pridobljeni s posebnim modulom o psihičnih in zdravstvenih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, so ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o slabih izkušnjah, povezanih s preveliko količino in slabo organizacijo dela, manj o doživljanju psihičnega nasilja, najmanj pa fizičnega nasilja. Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških. Zdravstvene in psihične težave, o katerih je poročalo največ anketirancev, so bile: živčnost, spalne motnje in mišična napetost. Le majhen delež slovenskih delavcev (1,5 %) je poročal o doživljanju fizičnega nasilja na delovnem mestu. Več jih je poročalo o različnih oblikah psihičnega nasilja oziroma zlorab: 8,5 % jih je poročalo o besednih žalitvah; 6,8 % o diskriminaciji; 6,6 % o grožnjah in poniževalnem obnašanju; 4,8 % pa o zastraševanju oziroma nadlegovanju. Slovenski delavci so poročali o preveč dela, nadzora, vpitja in obrekovanja in o premalo informacij ter priznavanja sposobnosti in mnenj. Kar 25,4 % anketirancev je poročalo o omejenem dostopu do informacij, ki vplivajo na storilnost, 11,8 % o zasmehovanju zaradi dela, 24,2 % o dodelovanju delovnih nalog pod lastnimi sposobnostmi, 21,5 % o govoricah in opravljanju, 6,6 % o izključitvi, prezrtosti in osamitvi ter 5,1 % o žalitvah in zmerjanju zaradi osebnega življenja, vere, nacionalnosti ipd. 22,1 % jih je poročalo o kričanju in neupravičeni jezi, 2,9 % o ustrahovanju (odrivanje, vstopanje v osebni prostor), 10,9 % o nenehnem spominjanju na opravljeno napako, 26,1 % o neupoštevanju osebnih mnenj, 16,1 % o pretiranem nadzoru, 13 % o pritisku, da ne uveljaviš pravice, kakršna je bolniška odsotnost z dela, 33,1 % o dodelitvi več dela, kot se ga zmore opraviti, in zgolj 1,7 % o fizičnem nasilju in grožnjah.

Trpinčenje/šikaniranje/mobing: Izpostavljenost psihičnemu nasilju (opredeljenem kot sovražno dejanje, ki ga sistematično izvaja ena ali več oseb in je usmerjeno proti drugi osebi, zato da jo razvrednotijo, ponižajo ali osamijo, zaradi česar nazadnje zapusti delovno mesto) je doživela desetina anketirancev (10,7 %), nekoliko več žensk kakor moških. Tisti, ki poročajo o psihičnem nasilju, poročajo tudi o dolgem trajanju nasilja – večinoma več kot leto dni (66,8 %), 39,5 % anketirancev celo več kot dve leti. Med tistimi, ki so poročali o psihičnem nasilju, je več moških kakor žensk poročalo, da je bilo dolgotrajno: 73,1 % moških in 60,1 % žensk je poročalo, da je trajalo več kot leto dni, 43,7 % moških in 35 % žensk pa je poročalo o psihičnem nasilju, ki je trajalo več kot dve leti.

33 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm

Slovenski delavci trpijo predvsem zaradi živčnosti, težav s spanjem in mišične napetosti. Največji delež anketirancev je poročal o živčnosti (45,8 %), o težavah s spanjem (28,5 %) in o mišični napetosti (28,3 %). O vseh težavah je poročalo več žensk kakor moških. Razlika med moškimi in ženskami je več kot dvakratna pri teh težavah: migrena, napadi tesnobe, napadi joka, strahovi brez razloga, občutek manjvrednosti. Večina zdravstvenih težav narašča s starostjo anketirancev. V starostni skupini od 40 do 55 let so očitno bolj kakor v drugih starostnih skupinah izpostavljeni mnogim zdravstvenim težavam (migrena, napadi joka, tahikardija, mišična napetost, živčnost, napadi depresije, občutek brezvoljnosti/pomanjkanje spodbud). O nekaterih zdravstvenih težavah so bolj poročali anketiranci iz starostne skupine od 25 do 29 let (slabost/bruhanje, vtis, da so postali napadalnejši; težave pri stikih z drugimi, občutek manjvrednosti, neutemeljen občutek krivde).

Anketiranci so torej poročali o preveliki količini dela in slabi organizaciji dela. Raziskovalci so menili, da predstavljeno analizo lahko uporabimo pri načrtovanju izboljšav delovnih razmer v Sloveniji na zakonski ravni, pa tudi pri upravljanju in organizaciji dela na slovenskih delovnih mestih. Analiza kaže, da bi v slovenskih delovnih organizacijah lahko izboljšali načine upravljanja človeških virov in si prizadevali za vzpostavljanje delavcu prijaznejšega in ustvarjalnejšega okolja (npr. z uporabo polne zmožnosti delavcev, dobrim obveščanjem/komunikacijo itd.), poskušali zmanjšati delovno obremenjenost z izboljšanjem delovnih razmer ter tako zmanjšati izčrpanost in stres delovne sile. Ker desetina anketirancev poroča o psihičnem nasilju in ker je ta izkušnja večinoma povezana s slabimi izkušnjami pri delu, s preveliko količino in preslabo organiziranostjo dela, bi se v organizacijah lahko odločili za prednostno obravnavo izboljšav na tem področju.

Tudi v Sloveniji se je v preteklem desetletju izjemno povečala občutljivost za nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, kar se je odrazilo v predpisih. Zakon o varnosti in zdravju pri delu³⁴ določa obveznosti delodajalca za preprečevanje nasilja in nadlegovanja od zaposlenih kakor tudi tretjih oseb.

34 ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 45/2011): Zagrožena je globa od 2000 do 40.000 evrov, če delodajalec ne izpolnjuje naslednjih obveznosti:

23. člen: (1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. (2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

24. člen: Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, delodajalčevo odškodninsko odgovornost po splošnih pravilih civilnega prava in varovanje dostojanstva delavca na delovnem mestu³⁵. Podobno določajo tudi predpisi za javne uslužbence in zaposlene v organih državne uprave³⁶. Šikaniranje na delovnem mestu sankcionira tudi kazenski zakonik³⁷.

6.1.3 Predlogi

Evropski sporazum je sam po sebi besedilo, ki ga je mogoče povzemati v kolektivnih pogodbah, saj prinaša vrsto uporabnih določil za uporabo v praksi. ZSSS pa je v preteklem desetletju izvedla vrsto projektov, ki so lahko podlaga za določila kolektivnih pogodb, namenjena preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. Razvita orodja in dokumenti krepijo proaktivno vlogo sindikalnih in delavskih zaupnikov. Tako je bil razvit koncept mediacije za reševanje sporov na delovnem mestu po mirni poti kot posebej primerna metoda za primere trpinčenja in diskriminacije, ko se želi hitro in učinkovito ukrepati za preprečitev viktimizacije žrtve in normalizacijo odnosov³⁸.

Še eno tako orodje je vzorec Dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu med sindikatom in delodajalcem³⁹ s prilogama z vzorcem Izjave delodajalca o ničelni toleranci do nasilja na delovnem mestu in

35 47. člen ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/2013): (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. (2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

36 Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državnih uprav Uradni list RS 36-1705/2009, RS 21-784/2013, Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) Uradni list RS 56-2759/2002

37 197. člen KZ-1: (1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašitev, se kaznuje z zaporom do dveh let. (2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

38 Smernice – Model za mediacijo – orodje za doseganje enakih možnosti na trgu delovne sile http://mediacija.zsss.si/uploads/Na/1f/Na1ftZAEAb_H394fi4jOAw/Smernice.pdf

39 http://www.sindikato-zsss.si/images/stories/Socialna_Politika_Podrocje/izjava%20dogovor%20akt%20o%20ničelni%20toleranci%20do%20nasilja%20ZSSS%20Andreja%20Toš%20Zajšek%202013.pdf

vzorcem Pravilnika o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu. Gre za vzorce dokumentov, ki jih delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu oziroma sveti delavcev na posvetovanjih ponudijo v sprejem svojemu delodajalcu. Tako lahko proaktivno prispevajo k obvladovanju tega problema pri delodajalcu.

6.2 Smernice

Temeljni cilji v zvezi s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih so krepitev ozaveščenosti in razumevanja delodajalcev, predstavnikov delavcev in delavcev o pojavih nasilja in nadlegovanja, določitev preventivnih ukrepov in določitev postopka za ukrepanje, če do pojava nasilja ali nadlegovanja vendarle pride.

Uvodoma je seveda potrebno razumeti pojme nasilja, nadlegovanja in trpinčenja. Opredelitve sicer določa že delovna zakonodaja.

Kolektivne pogodbe večinoma ne urejajo problematike nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, tiste, ki jo, pa bolj ali manj napotujejo delodajalce, da to področje uredijo s splošnim aktom. Razlog je verjetno v tem, da se področje preprečevanja in varovanja delavcev pred pojavi nadlegovanja in nasilja obravnava v okviru zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ki se praviloma ureja s splošnimi akti delodajalca.

Kolektivne pogodbe bi morale vsebovati določbo o nedopustnosti nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, t. i. izjavo o nedopustnosti nadlegovanja in nasilja oziroma izjavo o ničelni toleranci do pojavov nadlegovanja in nasilja.

Nadalje je pomembna opredelitev zaveze delodajalca, da bo zagotovil normalno delovno in psihosocialno okolje za delo, da bo sprejel ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu (tudi od tretjih oseb) ter da bo uredil postopek za obravnavanje in sankcioniranje kršitev.

Pomemben ukrep na področju ozaveščanja o problematiki nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu bi bila obveznost delodajalca, da obvešča in usposablja vodstvo, predstavnike delavcev in delavce o problematiki nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, z namenom, da znajo prepoznati pojave nadlegovanja, nasilja in trpinčenja ter da poznajo možnosti ukrepanja, če do pojava pride. S tem namenom se lahko določijo npr. obvezni letni sestanki in/

ali usposabljanja. Prav tako je na tem mestu pomembna obveznost delodajalca, da sodeluje s sindikati pri oblikovanju in sprejemanju ukrepov za preprečevanje pojavov nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu ter da jih na letni ravni obvešča o ukrepih za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in nasiljem.

Nobena kolektivna pogodba ne ureja postopka, ki bi se uporabil v primeru, da je delavec žrtev nadlegovanja ali nasilja. Z namenom obvladovanja in odpravljanja primerov nadlegovanja in nasilja je ključnega pomena ureditev takšnega postopka. V tem okviru je mogoče določiti temeljna načela postopka, kot so: obzirnost (zaščita dostojanstva in zasebnosti), nerazkritje informacij tretjim osebam, hitrost (rešitev zadeve brez nepotrebne odlašanja), nepristranskost, pravičnost, raziskava zadeve, ukrepanje proti lažnim obtožbam (lažne obtožbe se ne smejo tolerirati). Zelo pomembna je tudi podpora žrtvi, ki se lahko kaže v tem, da ima žrtev v vseh postopkih pravico do sodelovanja osebe, ki ji zaupa, to je lahko predstavnik sindikata ali organizirana tudi zunanja pomoč. Kot primer dobre prakse se kaže ukrep, ki žrtvi, ki je na bolniški zaradi nasilja/nadlegovanja na delovnem mestu, omogoča 100-odstotno nadomestilo plače. V okviru ureditve postopka bi bila primerna tudi določitev pooblaščenca ali službe za sprejemanje prijav o primerih nadlegovanja in nasilja. Določiti pa bi bilo potrebo tudi možne sankcije za kršitelje.

Socialni partnerji se lahko v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti le načelno dogovorijo o politikah glede nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu in usmeritvi glede ureditve posebne politike na podjetniški ravni, lahko pa se s konkretnimi določbami dogovorijo o posebni politiki in ukrepih glede nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Problematiko lahko uredijo v kolektivnih pogodbah bodisi v okviru (obstoječih) določb o varnosti in zdravju pri delu ali pa kot samostojna poglavja oziroma posamezne določbe. Odločitev o tem je prepuščena socialnim partnerjem v vsakem posameznem primeru.

Postopke obravnavanja primerov nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu je mogoče na podjetniški ravni urediti tudi v pravilnikih.

7 OKVIRNI SPORAZUM O VKLJUČUJOČIH TRGIH DELA

Goran Lukić, izvršni sekretar ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

7.1 Predstavitev

7.1.1 Okvirni sporazum

Marca 2010 so Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), konfederacija evropskega gospodarstva (BUSINESSEUROPE), Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP) in Evropsko združenje obrti ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME) podpisali Okvirni sporazum o vključujočih trgih dela (Framework agreement on inclusive labour markets).

Sporazum opredeljuje vključujoč trg dela kot trg, ki omogoča in spodbuja vse ljudi v delovno aktivni dobi, da sodelujejo pri odplačnem delu, in jim zagotavlja okvir za njihov razvoj. Sporazum pokriva vse osebe, ki se soočajo s težavami pri vstopu, vrnitvi ali integraciji na trg dela, vključno z zaposlenimi, ki so izpostavljeni tveganju izgube dela. Sporazum opredeljuje tri splošne dejavnike, ki lahko povzročajo težave pri vključevanju na trg dela: strukturni dejavniki (zaposlitvene, transportne, nastanitvene, skrbstvene možnosti), osebni dejavniki (izobrazba in veščine, motivacija, zdravstveni status) ali z delom povezani dejavniki (organizacija dela in delovno okolje, postopek rekrutiranja, tehnološki razvoj in politika izobraževanja ipd.). Podpisniki sporazuma se strinjajo, da so za premostitev različnih ovir, s katerimi se soočajo te osebe, potrebni posebni ukrepi.

Iz petega poglavja sporazuma izhaja, da je namen ukrepov socialnih partnerjev na tem področju, da se okrepi dostop, ohranitev, vrnitev in osebni razvoj ljudi, ki so v negotovem položaju glede zaposlitve.

Sporazum omenja kor primerne ukrepe socialnih partnerjev zlasti:

- kampanje za dvig ozaveščenosti ter oblikovanje orodij za promocijo raznolikosti na delovnem mestu
- razširjanje informacij o prostih delovnih mestih in shemah izobraževanja

- sodelovanje z izobraževalnim sistemom za izboljšanje uskladitve potreb posameznikov, vključno s promocijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja in lažjim preходом od izobraževanja na trg dela
- učinkovite vključujoče metode za rekrutiranje delavcev, ustrezne pogoje dela za sprejem in za podporo novincev v podjetjih
- razvoj individualnih načrtov za razvoj kompetenc zaposlenih
- izboljšavo preglednosti in prenosljivost kompetenc
- več in boljše pogodbe za pripravištvo in vajeništvo

7.1.2 Nacionalna pravna ureditev

Ustavno načelo enakosti (14. člen ustave) je na področju dela vidno v določbi 6. člena ZDR-1, ki prepoveduje delodajalcu diskriminatorno obravnavo delavcev na podlagi osebnih okoliščin (glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje in druge osebne okoliščine) v fazi rekrutiranja, sklepanja, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pomemben vidik prepovedi diskriminacije na področju dela je prepoved različnega plačila za enakovredno delo med moškimi in ženskami, kar izrecno prepoveduje 133. člen ZDR-1. ZDR-1 vsebuje tudi več določb in poglavij, ki zagotavljajo posebno varstvo ranljivejšim skupinam delavcev, med drugim recimo posebno varstvo pred odpovedjo za delavce pred upokojitvijo (114. člen), starše (115. člen), invalide in delavce na bolniškem dopustu (116. člen).

V luči zagotavljanja vključujočega trga dela so pomembne nekatere zakonske novosti, ki jih je uveljavil ZDR-1. Tak primer je recimo odpravnina ob izteku pogodbe za določen čas, ki je povezana s finančnimi bonusi glede oprostitve plačevanja socialnih prispevkov po Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD) in nekaterih drugih zakonih.

Za vključujoč trg dela so izrednega pomena tudi ukrepi države na področju zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Matični zakon s tega področja je zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ukrepi države po ZUTD so: vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve kot storitvi za trg dela, aktivna politika zaposlovanja, zavarovanje za primer brezposelnosti in zagotavljanje pravic iz tega zavarovanja. Kot pozitivno spremembo je mogoče oceniti novost ZUTD glede poudarjene vloge socialnih partnerjev kot izvajalcev storitev na trgu dela. Po novem so lahko namreč izvajalci storitev

vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja dela na podlagi pridobljene koncesije tudi reprezentativne konfederacije sindikatov in delodajalcev za območje države, prav tako so lahko tudi zunanji izvajalci ukrepov. Aktivnejšo vlogo socialnih partnerjev omogoča tudi možnost ustanovitve fundacij za izboljšanje zaposlitvenih možnosti.

Pomembni so tudi ukrepi države, ki spodbujajo zaposlovanje posameznih ranljivejših skupin delavcev (mladi, invalidi, delavci s starševskimi obveznostmi idr.) ali zaposlovanje v določenih regijah. Med takimi je na prvem mestu potrebno omeniti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2), ki ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in druga vprašanja zaposlovanja invalidov. Med novejšimi zakoni pa je treba omeniti Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZIUTDSV), ki je uveljavil začasno spodbudo za zaposlovanje mlajših brezposelnih oseb.

7.1.3 Kaj nam pove analiza kolektivnih pogodb, izvedena na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (2013)

Iz analize izhaja, da kolektivne pogodbe dejavnosti vsebujejo številne ukrepe za zagotavljanje večje vključenosti na trgu dela, ne nazadnje je celotna delovnoppravna materija usmerjena k temu cilju. Raven ozaveščenosti socialnih partnerjev o vsebini in pomenu vključujočega trga dela se zato odraža v celotni vsebini kolektivne pogodbe in dogovorjeni ravni delovnoppravnega varstva kot tudi v spoštovanju temeljnih načel samega kolektivnega pogajanja. Na ravni kolektivnih pogodb le ena vsebuje splošno zavezo socialnih partnerjev o vključujoči politiki zaposlovanja. To je kolektivna pogodba za kovinsko industrijo, ki ima posebno določbo o politiki zaposlovanja pri delodajalcu, ki vsebuje elemente definicije vključujočega trga dela. Okvirni sporazum kot enega od posebnih ukrepov socialnih partnerjev predvideva tudi »razširjanje informacij o razpoložljivosti delovnih mest in izobraževanja«, vendar pa zelo malo kolektivnih pogodb vsebuje določbe v zvezi z obveščanjem o prostih delovnih mestih, ki nadgrajujejo zakonsko ureditev. Na področju izobraževanja pa kolektivne pogodbe praviloma sploh ne določajo recimo obveznosti, da delodajalec sprejme letni načrt izobraževanja v sodelovanju s sindikati ali minimalni obseg izobraževanja za zaposlene. Iz analize kolektivnih pogodb prav tako izhaja, da splošni režim organizacije delovnega časa glede na izbrane kazalce ni bolj ugodno določen za delavce od zakonske ureditve. Še eno področje, ki je izjemno šibko zajeto v kolektivnih pogodbah, je področje

upravljanja starosti ter realizacija možnosti, da so socialni partnerji izvajalci storitev in ukrepov na trgu dela.

7.1.4 Ugotovitve in predlogi

- V kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti naj se v prihodnje vključuje več vsebin s področja izobraževanja in usposabljanja.
- Večji poudarek vključevanju strategij upravljanja starosti v kolektivne pogodbe.
- Aktivnejša vloga socialnih partnerjev na področju operativnega izvajanja storitev in ukrepov na trgu dela (skladi in fundacije).

7.2 Smernice

Za implementacijo Okvirnega sporazuma o vključujočih trgih dela je bistvenega pomena ozaveščenost delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov o prednostih vključujočega trga dela. K večji ozaveščenosti v prvi vrsti pripomore vključitev definicije vključujočega trga dela ali njenih elementov v kolektivne pogodbe. K dvigu ozaveščenosti lahko pripomore zaveza socialnih partnerjev, da bodo skupaj delovali pri promociji, načrtovanju in izvajanju strategije vključujočega trga dela. Ta zaveza se lahko uresničuje z različnimi aktivnostmi, npr. organiziranjem skupnih promocijskih kampanj, pridobitvijo certifikata družini prijazno podjetje itd.

V kolektivnih pogodbah bi se bilo tudi primerno dogovoriti o obveznosti delodajalca, da redno (npr. enkrat letno) obvešča delavske predstavnike o ključnih vprašanjih, ki vplivajo na vključenost v trg dela. Določi se lahko obvezno poročanje o deležu ranljivih skupin v podjetju (mladi, ženske, starejši, invalidi), o vključenosti v izobraževalno shemo, o zaposlenih za določen čas in politiki zaposlovanja nasploh, organizaciji delovnega časa (in izkoriščenosti delovnega časa). Temu sledi obveznost posvetovanja s sindikati o možnih ukrepih za izboljšanje položaja, če se pokažejo določene pomanjkljivosti. Kot primer dobre prakse se kaže ukrep, ko delodajalec in sindikat spremljata razloge za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in oblikujeta predloge za sprejem ukrepov, ki bodo omogočali sklepanje pogodb za nedoločen čas s tistimi delavci, ki so pri delodajalcu že več kot leto dni zaposleni za določen čas.

Pomanjkanje informacij o prostih delovnih mestih je ovira za pritegnitev širšega kroga kandidatov v izbirne postopke za prosta delovna mesta. Temu se

je mogoče izogniti z ustreznim informiranjem o prostih delovnih mestih, kar pomeni, da je potrebno v kolektivnih pogodbah določiti obveznost objave prostega delovnega mesta ne samo v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca, pač pa tudi z javno objavo na druge javne načine, npr. pri zavodu za zaposlovanje, v sredstvih javnega obveščanja, na svetovnem spletu itd. Kolektivne pogodbe lahko tudi določijo, da je delodajalec dolžan o potrebi po novih delavcih obvestiti tiste delavce, ki jim je na primer v zadnjem letu prenehala pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Zakon določa relativno kratek minimalni rok za prijavo na prosto delovno mesto, in sicer tri delovne dni. Ta rok je mogoče v kolektivnih pogodbah podaljšati.

Le redke kolektivne pogodbe vsebujejo določbe o posebnem izbirnem postopku za kandidate za prosta delovna mesta. Smiselno bi bilo urediti izbirni postopek tudi v preostalih kolektivnih pogodbah, tako da bi se npr. določil rok za izbiro kandidata, pravice neizbranih kandidatov do vpogleda v določene podatke, tudi postopek morebitnega predhodnega preizkusa usposobljenosti (kdo ga izvaja, na kakšen način), vključno s pravico do odškodnine v primeru delovne nesreče v zvezi s preizkusom usposobljenosti, razen če pri poteku preizkusa kandidat ni upošteval navodil delodajalca.

Za vključenost v trg dela je zagotovo bistvenega pomena vseživljenjsko učenje, ki se kaže s pridobivanjem znanj in izkušenj z različnimi izobraževanji in usposabljanji. S tem področjem se sicer ukvarja Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij in ga podrobneje obravnavamo v 8. poglavju tega priročnika, vendar je potrebno nekaj možnih ukrepov omeniti tudi na tem mestu.

Kolektivne pogodbe v zvezi z izobraževanjem praviloma določajo le minimalne standarde pri sklepanju pogodb o izobraževanju, zlasti število plačanih (in neplačanih) odsotnosti, določitev stroškov, ki jih krije delodajalec, obveznost delavca, da po pridobljeni izobrazbi določen čas ostane zaposlen pri delodajalcu. Vsekakor so te določbe dobrodošle, vendar bi jih bilo mogoče še nadgraditi. Predvsem bi bilo primerno, da bi se določila obveznost delodajalca, da sprejme letni načrt izobraževanja, s katerim določi vsebino izobraževanja, višino sredstev, ukrepe za enak dostop do izobraževanja za vse zaposlene (npr. kvote za mlade/starejše, določeno število dni izobraževanja na zaposlenega itd.). Ob tem bi bilo lahko določeno tudi obvezno posvetovanje s sindikati in tudi obvezno obdobje poročanje sindikatom o izvajanju načrta izobraževanja.

K spodbujanju vključenosti pripomorejo tudi nekateri ukrepi, povezani z ureditvijo delovnega časa. Predvsem velja omeniti možnost, da se kot polni delovni čas določi čas, ki traja manj kot 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Možen ukrep je tudi dodatno omejevanje zakonsko dopustnih primerov ali časovnih omejitev za nadurno delo ter določitev krajših referenčnih obdobji, kot jih sicer določa zakon za preračun povprečne delovne obveznosti.

Za čim daljšo in produktivno vključenost starejših delavcev v trg dela je potrebno razviti ustrezne politike upravljanja starosti. Prvi korak je sprejem strategije upravljanja starosti, ki naj jo sprejmejo socialni partnerji, ter obveznost poročanja delodajalca sindikatom o uresničevanju zadanih ciljev. V kolektivne pogodbe bi veljalo vključiti ukrepe, kot so: dodatno izobraževanje in usposabljanje starejših za lažje prilagajanje zahtevam delovnega mesta, dodatni preventivni ukrepi s področja varnosti in zdravja pri delu za starejše delavce, npr. dodatni preventivni zdravstveni pregledi, možnost prilagoditve delovne obremenitve starejših delavcev glede na njihovo zmanjšano delovno zmožnost ob enaki plači, npr. premestitev na drugo delovno mesto zaradi (zdravniško) ugotovljene bistveno zmanjšane delovne zmožnosti ob enaki plači ali sorazmerno manjša delovna obremenitev na račun mentorstva, več kot tri dodatne dni letnega dopusta, ki jih sicer določa že zakon, prepoved spremembe opravljanja kraja dela in podobno. Zanimiv ukrep je lahko tudi obveznost sistemiziranja lažjih delovnih mest, ki bi bila namenjena starejšim, mlajšim od 18 let in invalidom.

Vsekakor je potrebna tudi aktivnejša vloga in skupno delovanje socialnih partnerjev pri izvajanju ukrepov trga dela, predvsem gre tu za skupno financiranje in izvajanje storitev za izboljšanje socialne in zaposlitvene varnosti, npr. skupni fondi za spodbujanje zaposlovanja, štipendiranja, izobraževanja, itd. Nove možnosti pa ponuja tudi Zakon o urejanju trga dela, ki omogoča konfederaciji ali zvezi sindikatov, reprezentativni na območju države, da postane izvajalec ukrepov države na trgu dela (npr. izvajanje ukrepov APZ) in omogoča ustanovitev fundacije z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti od sindikata, združenja delodajalcev in zbornice.

8 OKVIR UKREPOV ZA VSEŽIVLJENJSKI RAZVOJ KOMPETENC IN KVALIFIKACIJ

Mag. Staša Pernat Lesjak, izvršna sekretarka ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

8.1 Predstavitev

8.1.1 Okvir ukrepov

Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij (angl. Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications) so leta 2002 podpisali evropski socialni partnerji (Evropska konfederacija sindikatov – ETUC, Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope – UNICE/UEAPME in Evropski center za podjetja z javnim lastništvom in podjetja javnega ekonomskega interesa – CEEP). Okvir je sestavljen iz petih poglavij.

Prvi del opredeljuje izzive, s katerimi se soočamo na trgu v 21. stoletju (globalizacija, nove tehnologije, večja mobilnost delavcev, večja prehodnost med delovnimi mesti, izvajanje več nalog hkrati, diverzifikacija dela, dviganje stopnje izobrazbe in usposobljenosti ...).

Drugi del predstavlja pristope in namene socialnih partnerjev zlasti v povezavi z vseživljenjskim učenjem (prispevati k vseživljenjskemu učenju, spodbuditi skupna prizadevanja za pridobitev novih kompetenc in kvalifikacij, tesnejše sodelovanje z javnimi institucijami ...).

V tretjem delu sta opredeljena ključna pojma kompetence in kvalifikacije. **Kompetence** pomenijo znanje, veščine in tehnično znanje ter izkušnje, ki se uporabijo in obvladajo v dani delovni situaciji. **Kvalifikacije** so formalen izraz za poklicne ali strokovne sposobnosti delavca, ki so priznane na nacionalni ali panožni ravni. Kompetence se tako navezujejo predvsem na delovno mesto, medtem ko so kvalifikacije pravno priznane v okviru postopka in institucije in niso vezane na delovno mesto.

Četrty del predstavlja štiri prednostne naloge, in sicer:

- 1) prepoznavanje in predvidevanje potreb po kompetencah in kvalifikacijah;
- 2) ugotavljanje in potrjevanje kompetenc in kvalifikacij;

- 3) obveščanje, podpora in usmerjanje in
- 4) zbiranje sredstev (virov).

V zadnjem (petem) delu pa so navedeni ukrepi in spremljanje izvajanja teh vsebin (socialni partnerji bodo vsebine promovirali na vseh ravneh in seznanili ključne akterje na nacionalni ravni, socialni partnerji bodo letno poročali o napredku na področju štirih zadanih prioritet, poročalo se bo tri leta in zadnje evalvacijsko poročilo bo narejeno leta 2006).

Smernice za socialne partnerje:

- razvoj kompetenc in kvalifikacij je skupen interes delodajalcev, delavcev in tudi države;
- čeprav je s pravnega vidika izobraževanje in usposabljanje delavcev obveznost delodajalca, se pričakuje zavzetost tudi pri delavcih oziroma njihovih predstavnikih;
- skrbeti za vseživljenjsko učenje vseh (potencialno) zaposlenih, ne glede na osebne lastnosti, kot so spol, starost, narodnost in podobno;
- potrebno je sodelovanje z vsemi akterji na področju izobraževanja in usposabljanja (izobraževalne institucije);
- treba je razviti strokovno znanje za izvajanje aktivnosti s področja vseživljenjskega učenja, tudi znotraj podjetja;
- sindikati so soodgovorni za zagotavljanje in ustrezno izrabo sredstev za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij.

8.1.2 Pravne podlage v Sloveniji

Ključno zakonodajo, ki pokriva področje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, sestavljajo:

- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK, Uradni list RS, št. 81/00, 55/03, 118/06, 85/09), ki med drugim ureja postopek pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (1. člen). V drugem členu opredeljuje poklicno kvalifikacijo kot delovno poklicno oziroma strokovno usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS št. 21/13), ki v 170. in 171. členu opredeljuje izobraževanje. 170. člen obravnava izobraževanje delavcev in 171. člen govori o odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

170. člen (izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

171. člen (pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.

Izobraževanje je omenjeno še pri institutu čakanja na delo, to je v 138. členu – začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V času čakanja na delo se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom ZDR-1. V tem primeru ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom ZDR-1 (povračilo stroškov za prehrano, za prevoz in drugih stroškov).

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/2012, 40/2012, 21/2013, 63/2012). Usposabljanje in izobraževanje je omenjeno kot eden izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja v 20. členu in v členih 30, 31 in 32. V 103. členu so opredeljene fundacije kot oblike sodelovanja socialnih partnerjev (bivši skladi dela), kot ena izmed možnosti uresničevanja vseživljenjskega izobraževanje posameznikov. Njihovo delovanje je tako opravljanje dejavnosti z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela; za posamezne dejavnosti lahko združenja delodajalcev, zbornice in sindikati ustanovijo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti – fundacije so lahko tudi ena od potencialnih možnosti, kako bi lahko ukrep začeli uresničevati v praksi.

8.1.3 Glavne pomanjkljivosti na področju izobraževanja v kolektivnih pogodbah

Nobena kolektivna pogodba dejavnosti ne določa:

- obveznosti, da delodajalec sprejme letni načrt izobraževanja v sodelovanju s sindikati,
- kakršnihkoli okvirov za pripravo letnega načrta izobraževanja in usposabljanja,
- obveznosti, da delodajalec redno poroča o izvajanju izobraževanja in usposabljanja,
- minimalnega obsega izobraževanja za zaposlene (npr. fond ur letno),
- meril oziroma ukrepov, ki bi zagotavljali enak dostop do izobraževanja in usposabljanja tudi ranljivejših skupin zaposlenih (npr. kvote za starejše, delavce z začasnimi pogodbami idr.),
- razen kolektivne pogodbe obrti in podjetništva nobena kolektivna pogodba dejavnosti ne določa ali predvideva kakršnihkoli drugih ukrepov socialnih partnerjev glede skupnega načrtovanja, izvajanja ali financiranja izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ali sodelovanja socialnih partnerjev z izobraževalnimi institucijami, zavodom za zaposlovanje idr.

8.1.4 Priporočila ZSSS za sindikalne predstavnike v podjetjih/zavodih

Sindikalni predstavnik naj na področju vseživljenjskega učenja v svoji delovni sredini:

- spodbuja politike izobraževanja pri delodajalcu s konstruktivnimi predlogi za oblikovanje načrtov izobraževanja in usposabljanja, kriterijev izbire, virov financiranja, možnosti napredovanja ter ustrezne promocije vseživljenjskega učenja;
- pomaga pri izgradnji in zagotavljanju zakonitega postopka, ki ga določajo akti delodajalca na področju dodatnega izobraževanja in usposabljanja;
- povezuje in koordinira različne izvajalce izobraževanja s predstavniki vodstva in udeleženci;
- motivira in svetuje članom o možnostih izobraževanja v njihovem okolju;
- promovira izobraževanja in dodatno usposabljanje ter spodbuja ustrezno priznavanje kompetenc zaposlenih;
- pomaga in usmerja pri izbiri izobraževanja in drugih priložnosti dodatnega usposabljanja.

8.2 Smernice

Razvoj kompetenc in kvalifikacij mora biti skupen interes delavcev, delodajalcev in ne nazadnje tudi države. Socialni partnerji se lahko v kolektivnih pogodbah zavežejo k skupnemu delovanju glede razvoja kompetenc in kvalifikacij, ki se začne z načrtovanjem, npr. s sprejetjem priporočil in/ali usmeritev razvoja vseživljenjskega učenja za vse zaposlene oziroma z ureditvijo postopka oblikovanja individualnih načrtov za posamezne delavce. V kolektivnih pogodbah se lahko dogovori obveznost priprave načrtov izobraževanja in usposabljanja, vključno z možnostjo sodelovanja predstavnikov delavcev oziroma določitev postopka skupnega delovanja pri načrtu razvoja kompetenc in kvalifikacij (npr. možnost, da se sindikat opredeli do predloga načrta ali da je obvezno predhodno posvetovanje s sindikati pri pripravi načrta).

V kolektivnih pogodbah je mogoče tudi urediti oblike skupnega sodelovanja socialnih partnerjev z izobraževalnimi institucijami ali drugimi ponudniki izobraževanj, vključno z možnostjo oblikovanja priporočil izobraževalnim in drugim institucijam za izvajanje vseživljenjskega učenja bodisi na strateški ali operativni ravni. Prav tako je mogoče določiti konkretne ukrepe oziroma aktivnosti socialnih partnerjev za pospeševanje priznavanja kvalifikacij de-

lavcev v podjetjih ter vzpostaviti sistem usposabljanja pri delodajalcu, ki bi zagotavljal enostavnejše formalno priznavanje pridobljenih kvalifikacij.

Namen, da se spodbudi delavce k pridobivanju novih znanj, je mogoče doseči na različne načine. V prvi vrsti bo za delavce spodbuda možnost plačane odsotnosti z dela zaradi izobraževanja ali usposabljanja. V kolektivnih pogodbah se lahko uredijo različne situacije glede na to, ali na usposabljanje napotuje delodajalec ali gre za izobraževanje in usposabljanje v interesu delavca. Že sedaj je ureditve v kolektivnih pogodbah to področje relativno dobro urejeno, pri čemer je odsotnost praviloma vselej plačana, če na izobraževanje napotuje delodajalec, se pa ureditve razlikujejo v dolžini plačane odsotnosti z dela. Smiselno je določiti možnost plačane odsotnosti z dela tudi v primerih, ko gre za usposabljanje ali izobraževanje v interesu delavca, saj je izobražen oziroma dobro usposobljen delavec ne nazadnje tudi v interesu delodajalca. Številne kolektivne pogodbe urejajo tudi možnost neplačane odsotnosti z dela. V teh primerih je smiselno urediti tudi vprašanje plačila prispevkov za čas neplačane odsotnosti z dela, bodisi da se že v sami kolektivni pogodbi določi, kdo bo plačnik teh prispevkov, ali da se dogovor o tem prepusti delavcu in delodajalcu v vsakem primeru posebej.

Spodbuda je lahko tudi možnost pridobitve nagrade za odličnost ali druge dosežke v strokovni javnosti. Če je takšno nagrajevanje sistemsko urejeno, bo tudi neposredno prispevalo k iskanju novih znanj in pridobivanju izkušenj. Možne so nagrade v obliki denarnih stimulacij, napredovanja, sodelovanja na strokovnih posvetih, povečanega letnega dopusta, možnosti dodatnega izobraževanja itd. Nekatere kolektivne pogodbe možnost tovrstnega nagrajevanja sicer urejajo, vendar pa nagrada ne pripade avtomatično ob določenem dosežku, pač pa o njej odloči delodajalec. Smiselno je, da se v kolektivnih pogodbah določi, ob katerih pogojih delavcu nagrada pripada, npr. ob dosežkih na določenih strokovnih tekmovanjih ali če s svojim delom bistveno prispeva k ugledu podjetja, povečanju dobička, in da delavec ob izpolnitvi pogoja to nagrado dejansko prejme.

Seveda so možne še druge oblike motivacije, npr. možnost ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi glede na pridobljeno izobrazbo, bodisi takoj po končanem izobraževanju ali v določenem roku. Kot spodbuda se lahko šteje tudi plačilo šolnine, literature in drugih stroškov izobraževanja, še zlasti, če se delavec izobražuje v lastnem interesu.

Socialni partnerji se lahko dogovorijo o različnih aktivnostih za vključitev delavcev za pridobivanje novih znanj, glede na posamezne skupine delavcev (npr. starejši) ali posamezne vsebine (npr. informacijske tehnologije). V vseh primerih pa je pomembno, da so delavci o možnostih izobraževanj obveščeni in da jim je tudi omogočeno svetovanje v zvezi z možnimi izobraževanji in vsem, kar je s tem povezano (odsotnosti z dela in podobno).

Ker je usposabljanje in izobraževanje povezano z določenimi sredstvi, je pomembno, da se socialni partnerji o zagotavljanju in izrabi sredstev dogovorijo že v kolektivnih pogodbah oziroma da vzpostavijo sistem, ki bo omogočal spremljanje namenskosti izrabe sredstev, ki so bila izbrana z namenom izvajanja aktivnosti za vseživljenjsko učenje delavca.

9 OKVIR UKREPOV ZA ENAKOST SPOLOV

Mag. Andreja Poje, izvršna sekretarka ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

9.1 Predstavitev

9.1.1 Okvir ukrepov

Evropski socialni partnerji, med njimi Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope (UNICE/UEAPME) in Evropski center za podjetja z javnim lastništvom in podjetja javnega ekonomskega interesa (CEEP), so leta 2005 sprejeli okvir ukrepov za enakost med spoloma na trgu dela in delovnem mestu (Framework of actions on gender equality, 2005). Ker so vzroki za obstoječe neenakosti med spoloma na trgu dela kompleksni in medsebojno povezani, so evropski socialni partnerji prepričani, da je za uspeh pri njihovem reševanju potrebna celostna strategija za promocijo enakosti spolov, vključno z akcijami za odpravo segregacije na trgu dela in za obravnavo vloge spolov v družbi.

Na podlagi analize so socialni partnerji ugotovili, da imajo vloge spolov in stereotipi močan vpliv na obstoječo delitev dela med moške in ženske, tako v družini kot na delovnem mestu in družbi nasploh. Pri obravnavanju spolne segregacije (tako horizontalne kot vertikalne) v poklicih in na trgu dela in odpravi obstoječih ovir pri usklajevanju dela in družinskega življenja, tako za moške kot ženske, pa je ključen celostni pristop.

Socialni partnerji so opredelili štiri ključna področja, na katerih naj bi v petih letih nacionalni socialni partnerji delovali v smeri večje enakosti spolov na področju trga dela, nato pa ocenili učinke. Znotraj vsake od teh prioritiet so bili določeni elementi, pri katerih bi socialni partnerji delovali in krepili svoj dialog na različnih ravneh. Izvajanje so socialni partnerji spremljali s poročili v letih 2006–2008, v letu 2009 pa je bilo izdano končno poročilo (Framework of actions on gender equality, Evaluation report, 2009).

Štiri ključna prioriteta področja, na katerih so evropski socialni partnerji želeli, da socialni partnerji okrepijo svoje delovanje v naslednjih petih letih, so:

- obravnava spolnih vlog in stereotipov na področju dela,
- spodbujanje večje udeležbe žensk na položajih odločanja,

- podpora lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja in
- odpravljanje razlik v plačilu med spoloma.

Gre za enako pomembne in medsebojno povezane prioritete. Kot so poudarili evropski socialni partnerji, so ti ukrepi najbolj učinkoviti, če so obravnavani celostno. Pri vsaki od naštetih prioritete so opredelili ključne elemente te prioritete, pri vsakem ključnem elementu pa še t. i. praktična orodja, s pomočjo katerih bi bilo mogoče odpraviti ali vsaj zmanjšati obstoječe neenakosti na trgu dela oziroma doseči večjo enakost spolov v zaposlitvi in poklicih.

V letu 2013 so socialni partnerji na evropski ravni izvedli analizo dobrih praks v posameznih članicah na ravni podjetij. Podjetja so poročala o svojih akcijah na zgoraj omenjenih štirih ključnih prioritetenih področjih. Na podlagi tega bo izdelano orodje za povečevanje enakosti spolov in prikazani primeri najboljših praks; med njimi bo tudi Mercator.

Zveza svobodnih sindikatov (ZSSS) je bila, kot članica ETUC, na vseh omenjenih področjih v opazovanih letih zelo aktivna (Framework of actions on gender equality, 2009, str. 98).

9.1.2 Pregled pravne ureditve pri nas

Številni mednarodni dokumenti o človekovih pravicah, ki zavezujejo tudi Slovenijo, opredeljujejo prepoved diskriminacije na podlagi spola kot tudi načelo enakosti, enakih možnosti in enakega obravnavanja kot zavezujoče načelo (npr. Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ZN, 1948). Prav tako Slovenijo zavezujejo pravni akti EU. Temeljno načelo enakosti žensk in moških v EU je zagotovljeno s pogodbama Evropske unije, in sicer Pogodbo o Evropski uniji (PEU) ter Pogodbo o delovanju Evropske unije (PDEU), v katerih je enakost žensk in moških opredeljena kot vrednota, vključitev načela enakosti ne glede na spol v vse dejavnosti Unije pa njen splošni cilj. Enakost žensk in moških na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo, zagotavlja tudi Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (2012). Omeniti je potrebno še preoblikovano direktivo o uresničevanju enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu 2006/54/ES (2006). Navedeni so najpomembnejši mednarodni pravni predpisi na tem področju, poudariti pa velja tudi, da je enakost žensk in moških temeljno načelo prava EU, kar pogosto poudarja tudi sodišče EU v svojih sodbah.

V Sloveniji med ključne zakone, ki urejajo določbe proti diskriminaciji, lahko uvrstimo Ustavo RS (1991), Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002, 2007; ZDR-1, 2013), Zakon o načelu enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1, 2007) in Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, 2002, 2007) in druge.

Slovenska ustava iz leta 1991 v 14. členu vsakomur zagotavlja »enake človekove pravice in temeljne svoboščine (prepoved diskriminacije), ne glede na spol, narodnost, raso itd., in enakost pred zakonom«. ZDR-1 iz leta 2013 v nekoliko spremenjenem 6. členu določa:

- v 1. točki obvezo delodajalca, da zagotavlja enako obravnavo ne glede na spol in druge okoliščine tako kandidatu pri zaposlovanju kot pri njem zaposlenem delavcu, pri čemer mora delodajalec upoštevati ta zakon in predpise s področja uresničevanja načela enakega obravnavanja ter enakih možnosti žensk in moških;
- 2. točka se je spremenila tako, da mora delodajalec zagotavljati enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz 1. točke tega člena kandidatu oziroma delavcu zlasti pri „... napredovanju, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja,

ZDR-1 (2013) prav tako v 133. členu še naprej določa enako plačilo žensk in moških. Problematika na tem področju se kaže predvsem v tem, da določba 133. člena nima kazenskih sankcij. Prav tako je glede na težavnost dokazovanja kršitve te določbe lažje razumljivo, zakaj v Sloveniji ni sodnega spora zaradi kršitve tega člena. Pomembno pa je opozoriti tudi na to, da s področja enakega plačila za enako delo obstaja le odločba Višjega delovnega in socialnega sodišča iz leta 2012 (VDSS, sklep Pdp 591/2012). Sodišče je v tej odločbi odločilo, da je delodajalec diskriminiral delavca, ker mu je za enako delo izplačeval nižjo plačo kot sodelavcem. Pri tem je pomembno, da je delavec upravičen do plačila za delo, ki ga dejansko opravlja, ne glede na to, na katero delovno mesto je formalno razporejen oziroma za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Omenjena sodna odločba lahko pomeni lažje uveljavljanje enakega plačila za enako delo v primerjavi s sodelavci, lahko pa se uporablja tudi za ugotavljanje manjše plače ženske od moškega, ko opravljata enako delo.

Prav tako je potrebno poudariti, da slovenska zakonodaja na področju enakosti spolov in protidiskriminacije sledi zahtevam iz direktiv EU o enakem obravnavanju. Definira neposredno in posredno diskriminacijo, nadlegovanje na delovnem mestu kot obliko diskriminacije, prepoveduje tudi navodila za diskriminiranje in povratne ukrepe, določa pravilo o obrnjenem oziroma

deljenem dokaznem bremenu, vsebuje posebne določbe o diskriminaciji zaradi nosečnosti in starševstva, predvideva odškodninsko odgovornost delodajalca za primer kršitve prepovedi diskriminacije na podlagi spola, ima posebne določbe o diskriminaciji v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi itd. (Kresal et. al, 2013 str. 95).

Z namenom zaščite žensk so bile uvedene tudi določbe, ki urejajo posebno varstvo žensk v zvezi z nosečnostjo, porodom in dojenjem, ter določbe, ki urejajo pravice in posebno varstvo staršev, kot so starševski dopusti in starševska nadomestila, pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka in druge pravice v zvezi s starševstvom, itd. (Kresal et al., 2013, str.95).

Za uresničitev enakosti spolov v praksi je potrebno v prvi vrsti okrepiti zavedanje in prepoznavanje problemov na tem področju. Glede tega je v Sloveniji zaradi pretekega sistema močno zakoreninjeno prepričanje, da je pri nas velika stopnja enakosti in enakopravnosti na vseh področjih. Na ta način bo lažji celostni pristop k odpravi zakoreninjenih vzorcev o družbenih vlogah in stereotipih. Za odpravo le-teh je namreč zakonska opredelitev premalo.

Doseganje enakosti spolov na področju trga dela je izrednega pomena, saj koristi tako delodajalcem kot zaposlenim. Enakost med moškimi in ženskami je ključna za ustvarjanje kakovostnih delovnih mest, če podjetja upoštevajo vidik spola, pa jim to lahko pomaga pri (Poje, Roksandić, 2013, str. 7):

- zaposlitvi in ohranjanju najboljših zaposlenih,
- ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja in zaupanja med zaposlenimi,
- optimizaciji uporabe človeških virov, izboljšanju produktivnosti in konkurenčnosti,
- ustvarjanju boljše javne podobe, večje vrednosti za delničarje ter ustvarjanju zadovoljnih potrošnikov.

Pri uresničevanju enakosti med spoloma pa igrajo izredno pomembno vlogo tudi socialni partnerji. Od njihovega prepoznavanja in zavedanja problematike je namreč odvisen pristop k zmanjševanju vertikalne in horizontalne segregacije na trgu dela. Ključni in temeljni instrument za uveljavljanje enakosti so tako kolektivne pogodbe (kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetniške kolektivne pogodbe) kot tudi zaveze konfederacij sindikatov in združenj delodajalcev, da zasledujejo politiko enakosti spolov na vseh ravneh.

Dejstvo je namreč, da so vzroki za razlike med spoloma na trgu dela kompleksni in pogosto soodvisni. Vzroki za razlike so tako neposredna in posredna diskriminacija kot družbeni in gospodarski dejavniki, kamor sodijo vertikalno in horizontalno segregiran trg dela, podcenjevanje dela žensk, neenakost pri usklajevanju dela in družine, tradicija in stereotipi. Uveljavljanje načela enakosti spolov zajema več odločevalcev in ravni odločanja ter dogovarjanja. Potrebne so pobude in spodbude za sprejem tistih instrumentov, ki bodo omogočili udeležanje tega načela v praksi.

Zaradi preteklega sistema v Sloveniji in časa socializma še danes prevladuje prepričanje, da obstaja velika enakopravnost in enakost po spolu, kot na primer tudi, da razlik v plačah po spolu sploh ni. Žal, to ne drži. Prav zato je tako pomembno osveščanje in povečevanje zavedanja, da prihaja do razlik in do neenakopravnega obravnavanja. Šele okrepljeno zavedanje bo omogočilo odpravo nepravilnosti in dosledno spoštovanje načela o enakosti spolov v praksi.

9.1.3 Problematika prioritet in njihovo urejanje v kolektivnih pogodbah

Prioriteta 1: Obravnava spolnih vlog in stereotipov na področju dela

Prva prioriteta naslavlja problem tradicionalnih spolnih vlog, stereotipov in s tem povezane poklicne segregacije, zaradi katere se oblikujejo tipični ženski in moški poklici in dejavnosti.

Številne analize so pokazale, da so aktivnosti in dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, ovrednotena kot manj zahtevna in s tem tudi manj cenjena in plačana. Če podobna dela opravljajo moški, se status spremeni – delu se pripiše višji status in plačilo. Avtorji poročila o zaposlovanju v Evropi so prav tako ugotovili, da na vrzel v plačah v državah EU najbolj vplivata spolna segregacija dejavnosti in poklicev ter nižje plače v feminiziranih dejavnostih in poklicih (Poje, Roksandić, 2013, str. 27).

Poudariti velja, da socialni partnerji na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti večjega poudarka naslavljanju vlog spolov in stereotipov na področju dela ter zmanjševanju segregacije ne dajejo.

Prioriteta 2: Spodbujanje udeležbe žensk na položajih odločanja

Ženske se pogosto soočajo s tako imenovanimi steklenimi stropi, ki jim preprečujejo, da bi kljub ustreznim primerljivim kvalifikacijam in izobrazbi ter delovnim izkušnjam zasedle vodilna in s tem bolje plačana delovna mesta. Poudariti velja, da se v Sloveniji v nasprotju s pričakovanjem razlike med plačami po spolu s povečevanjem dosežene izobrazbe povečujejo. Ironično je, da so ženske v Sloveniji v povprečju bolje izobražene od moških kolegov, plačna vrzel pa je največja, ko primerjamo plače visoko izobraženih. Ženske so tako z nedokončano oziroma dokončano osnovnošolsko izobrazbo in v primeru s končano srednješolsko izobrazbo v letu 2011 zaslužile v povprečju 143 evrov manj na mesec kot moški kolegi z enako izobrazbo. Največja razlika v plačah med spoloma je ob dokončani višješolski oziroma visokošolski izobrazbi, saj so v tem primeru ženske po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) zaslužile v povprečju kar 486 evrov manj na mesec kot moški kolegi z enako izobrazbo. Plačna vrzel je tako po podatkih SURS v letu 2011 ob osnovnošolski izobrazbi znašala 13,6 odstotka, ob srednješolski izobrazbi 10,6 odstotka in ob višješolski oziroma visokošolski izobrazbi kar 18,3 odstotka.

Tej prioriteti socialni partnerji ne posvečajo veliko pozornosti, kar je deloma razumljivo, saj kolektivne pogodbe iz svoje veljavnosti večinoma izključujejo poslovodne osebe.

Prioriteta 3: Podpora lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja

Ukrepi, ki omogočajo usklajevanje dela in družinskega življenja, omogočajo tudi enakopravno vključevanje obeh spolov na trgu dela. Brez ukrepov na tem področju pa to ne bi bilo mogoče. Prav tako urejenost tega področja močno definira položaj žensk v družbi in opredeljuje porazdelitev družbenih vlog in delitev dela na tipično ženske in moške poklice.

Določeni ukrepi s tega področja so že sedaj močno zakonsko regulirani. Številne ukrepe pa lahko uredijo tudi socialni partnerji v kolektivnih pogodbah dejavnosti in podjetniških kolektivnih pogodbah ter s tem prispevajo k lažji vključenosti na trg dela. Socialni partnerji bi morali na več ravneh vključiti tudi določbe s tega področja.

Prioriteta 4: Odpravljanje razlik v plačilu med spoloma

Na ravni EU obstaja močno pravno ogrodje, (141. člen Pogodbe EU), ki zagotavlja ženskam in moškim pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Socialni partnerji držav članic imajo jasno zavezo, da zagotovijo plačne sisteme, ki ne vodijo v diskriminacijo plač glede na spol.

Pravica do enakega plačila žensk in moških je pravno zagotovljena. 133. člen ZDR-1 (2013) določa, da so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem členom, neveljavna.

ZSSS je v letu 2013 izvedla projekt, ki ga je financirala Evropska komisija, »Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma«. V njem smo preučevali, ali prihaja do razlik med plačami po spolu na ravni delovnega mesta (pri razvrstitvi v isti tarifni in plačilni razred) znotraj izbranih podjetij zasebnega in javnega sektorja. Izkazalo se je, da ima velik pomen za nastanek razlik med plačami po spolu že določitev osnovne plače. Rezultati so prikazali, da prihaja tudi do razlik med urnimi postavkami za redno delo ob uvrstitvi v isti tarifni in isti plačilni razred. Tako se razlike pojavijo že v sami osnovni plači in se povečajo v celotnem izplačilu, saj se v slovenskem plačnem modelu dodatki odmerijo v odstotku od osnovne plače. Do razlik prihaja tudi zaradi dodeljevanja uspešnosti in napredovanja. Naše ugotovitve potrjujejo uradni statistični podatki, ki kažejo, da so razlike med plačami po spolu na ravni države manjše, se pa drastično povečajo na ravni dejavnosti in poklicev (Poje, Roksandić, 2013).

ZSSS je večkrat pripravila izobraževanje na temo enakega plačila za enako delo ne glede na spol z namenom ozaveščanja sindikalnih predstavnikov, ki se udeležujejo kolektivnih pogajanj.

9.2 Smernice

Socialni partnerji sicer vključujejo v kolektivne pogodbe nekatera vprašanja, ki se navezujejo na položaj moških in žensk in zagotavljanje njihove enakosti v delovnih razmerjih, vendar pa je kljub temu mogoče ugotoviti, da namenjajo premalo pozornosti tej tematiki in posameznim prioritetam, kot jih določa evropski okvir ukrepov za enakost spolov. Pristop k obravnavanju te tematike v kolektivnih pogodbah v splošnem ni sistematičen in proaktiven, čeprav nekatere kolektivne pogodbe nekoliko odstopajo v pozitivnem smislu.

V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi, ki jih socialni partnerji lahko vključijo v kolektivne pogodbe.

V kolektivne pogodbe je tako mogoče vključiti ukrepe za zmanjšanje spolne segregacije na trgu dela in za spodbujanje poklicne enakosti spolov. Gre predvsem za ukrepe, ki bi omogočili bolj uravnoteženo zastopnost obeh spolov v pripravištvu, kar je še posebej pomembno pri poklicih, ki se delijo na tipično moške oziroma tipično ženske. Enako pomembno je, da se omogoči za oba spola enak dostop do poklicnega usposabljanja in napredovanja. Tako se lahko v kolektivnih pogodbah določi vsaj splošna usmeritev, da delodajalec zagotavlja enake možnosti (po spolu) za napredovanje delavcev in da delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev v smislu izobraževanja in usposabljanja ter razvoja kariere. Za namene doseganja teh ciljev se lahko določijo razni instrumenti, kot so npr. spremljanje zastopnosti po spolu, evalvacija, skupne analize, tudi skupne akcije, npr. ozaveščanja. Vse navedeno je še zlasti pomembno v dejavnostih, kjer je opazna podzastopnost enega ali drugega spola. Seveda pa je te cilje mogoče doseči le v delovnem okolju, ki bo nesovražno, nediskriminatorno in vključujoče do obeh spolov in ne nazadnje tudi do vseh ranljivih skupin.

Ena od prioriteta Okvira ukrepov za enakost spolov je tudi spodbujanje večje udeležbe žensk na položajih odločanja. Ker se s tem vprašanjem ne ukvarja nobena kolektivna pogodba, bi bilo prav, da se v prihodnje vzpostavijo mehanizmi za spodbujanje enakomernejše zastopnosti obeh spolov pri zaposlovanju in napredovanju na zahtevnejša, vodstvena in vodilna mesta. Lahko se določijo minimalni deleži podzastopnega spola na zahtevnejših delovnih mestih in na položajih odločanja. Prav tako se lahko določijo deleži moških in žensk v pogajalskih telesih in skupnih organih, ki delujejo v okviru socialnega dialoga.

Osnovni pogoj za uspešno usklajevanje delovnega in družinskega življenja je ustrezna ureditev delovnega časa, saj dolgi in/ali neredni delovniki lahko usklajevanje dela in družine ovirajo za oba spola. S tem namenom je mogoče v kolektivnih pogodbah z razumnimi omejitvami urediti trajanje delovnega časa, predvidljivost razporeditve delovnega časa in dodatno omejevanje neugodnega delovnega časa. Možni ukrepi na tem področju so npr. skrajšanje polnega delovnega časa pod 40 ur na teden, dodatno omejevanje nadurnega dela, dodatni pogoji in omejitve za delodajalce glede (pre)razporejanja delovnega časa ter dodatne omejitve glede dela v neugodnem, družini neprija-

znem delovnem času. Predvsem nadurno delo in prerazporejanje delovnega časa sta zelo neugodna z vidika usklajevanja dela in družine, saj vodita v nepredvidljivost delovnega časa. Večina kolektivnih pogodb dejavnosti žal širi možnosti za uvajanje nadurnega dela, namesto da bi ga na splošno omejevale. Možna omejitev je določitev dodatnih kategorij delavcev, ki lahko zavrnejo nadurno delo oziroma se jim le-to lahko naloži samo z njihovim soglasjem. Tako se lahko razširi kategorija delavcev z družinskimi obveznostmi, npr. samohranilec z otrokom do 9. leta starosti lahko odkloni nadurno delo ali enemu od delavcev staršev, ki neguje otroka do 7. leta starosti (in ni samohranilec), se lahko nadurno delo naloži le, če s tem soglaša. Enake omejitve lahko veljajo tudi za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času in v primeru začasnega prerazporejanja delovnega časa. Možne so določbe, s katerimi se, če delovni proces to dopušča, delavcem omogoči delo v času, ki je zanje ugodnejši z vidika usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, npr. samo v dopoldanskem času ali brez prekinitve v primeru deljenega delovnega časa. Prav tako se lahko delavcem – staršem otrok do 15. leta, omogoči izraba več dni letnega dopusta v času šolskih počitnic, plačana odsotnost z dela na dan, ko delavec/delavka spremlja prvošolca v šolo na prvi šolski dan ali otroka na informativni dan za vpis v srednjo šolo, možno je tudi omejevanje dela ob nedeljah in dela prostih dnevih za osebe z družinskimi obveznostmi. Vsekakor pa je prav, da se v kolektivnih pogodbah dogovori tudi način spremljanja ureditve delovnega časa in iskanja rešitev z namenom ustrežnejšega urejanja delovnega časa.

Med ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki jih je mogoče urediti v kolektivnih pogodbah, poleg fleksibilne ureditve delovnega časa ali organizacije dela, upoštevajoč potrebe in želje zaposlenih z družinskimi obveznostmi, sodijo tudi mehanizmi za spodbujanje bolj enake izrabe različnih ukrepov usklajevanja pri obeh spolih. Takšen primer je določitev dodatnih dni plačane odsotnosti ob rojstvu otroka za očete, kar spodbuja aktivnejšo vlogo očetov v zvezi z nego otrok. Možno je tudi omejevanje inštituta razporejanja v drug kraj za nekatere skupine delavcev z družinskimi obveznostmi, npr. za starše z otroki do treh let starosti, ter omejevanje napotitve delavca v tujino iz enakega razloga ali pa tudi zaradi težje bolezni v družini, skrbi za obnemoglega člana družine ipd. Zanimiva ukrepa sta lahko tudi vzpostavitev mehanizma za urejanje otroškega varstva in drugih skrbstvenih storitev ter zagotavljanje razlike pri starševskem nadomestilu do 100 % višine nadomestila plače (za kar sicer ni potrebe, če/dokler zakonodaja zagotavlja 100 % nadomestila).

Med prioritetami okvira ukrepov je tudi odpravljanje razlik v plačilu žensk in moških. V ta namen se je potrebno dogovoriti o mehanizmih za spremljanje in analiziranje statističnih podatkov o plačah z namenom ugotavljanja vzrokov za razlike v plačilu žensk in moških. Prav tako je potrebno v kolektivnih pogodbah določiti, da se pri oblikovanju delovnih mest razvrščajo enaka dela v enaka delovna mesta ter da se pri vrednotenju upoštevajo enake možnosti glede na spol. Plačni sistem mora biti vzpostavljen na način, da je jasen, transparenten in v vseh vidikih spolno nevtralen, tako da ne povzroča neutemeljenih razlik med plačilom žensk in moških.

Upoštevanje navedene smernice lahko socialni partnerji veliko prispevajo k zagotavljanju enakosti spolov na področju dela. Enakost moških in žensk na trgu dela je ključnega pomena in posredno vpliva tudi na enakost spolov na drugih področjih. Dejstvo je, da lahko ozaveščenost socialnih partnerjev o pomenu zagotavljanja enakosti spolov pomembno nadgradi standarde varstva temeljnih človekovih pravic.

Socialni partnerji lahko problematiko uredijo v obstoječih kolektivnih pogodbah, tako da jih z opisanimi vsebinami nadgradijo. Možnost je tudi sklenitev posebne okvirne kolektivne pogodbe, ki bi urejala samo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot enega od pomembnih področij za enakost spolov.

10 OKVIR UKREPOV ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH

Goran Lukić, izvršni sekretar ZSSS, in
Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka v ZSSS

10.1 Predstavitev

10.1.1 Okvir ukrepov

Junija 2013 so Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Konfederacija evropskega gospodarstva (BUSINESSEUROPE), Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP) in Evropsko združenje obrti ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME) podpisali Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih.

Sporazum uvodoma opredeljuje glavne težave, s katerimi se soočajo mladi; poleg splošnega pomanjkanja delovnih mest zlasti pomanjkanje delovnih izkušenj, prekernost zaposlovanja ter daljše in negotovo vključevanje na trg dela.

Sporazum našteva več izzivov, s katerimi se morajo soočiti socialni partnerji, javne oblasti ter drugi deležniki trga dela, in sicer:

- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ter ustreznega okvira za lažji prehod v zaposlitev
- spodbujanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter zagotavljanje njune kakovosti
- spodbujanje interdisciplinarnih in posebnih znanj ter spretnosti
- spodbujanje visoko usposobljenih delavcev
- izboljšanje usklajenosti med ponudbo in povpraševanjem glede sposobnosti in znanj

Za izboljšanje zaposlitvenega položaja mladih sporazum določa več ukrepov znotraj štirih prioritete: **učenje, prehod, zaposlitev, podjetništvo.**

Prva prioriteta – učenje

V okviru prve prioritete sporazum poudarja pomen primarnega in sekundarnega izobraževanja in usposabljanja, vajeništva, pripravništva in mobilnosti znotraj EU. Med predlaganimi ukrepi se med drugim navajajo izboljšanje ure-

ditve vajeništva, vzpostavitev nacionalnih in/ali sektorskih skladov za usposabljanje, zagotovitev možnosti izvajanja pripravništva, vajeništva ter drugih oblik usposabljanja mladih v podjetjih.

Druga prioriteta – prehod

V okviru druge prioritete se med ukrepi, ki naj bi olajšali prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, priporoča uvajanje shem jamstva za mlade, davčne in plačne spodbude za zaposlovanje mladih, spodbujanje sodelovanja med socialnimi partnerji in zavodi za zaposlovanje ...

Tretja prioriteta – zaposlitev

V okviru tretje prioritete sporazum priporoča socialnim partnerjem več kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov, kot npr. dogovoriti se o pogojih in rokih za pomoč pri zaposlovanju in vključevanju mladih v posebne programe za iskalce prve zaposlitve, spodbujati zaposlitve za nedoločen čas, ustrezno uravnotežiti fleksibilnosti in varnosti z namenom preprečevanja segmentacije na trgu dela z izboljšanjem dostopa do zaposlitve ob hkratnem ohranjanju ravni delovnopravne zaščite, preprečevanje lažne samozaposlitve idr.

Četrta prioriteta – podjetništvo

V okviru četrte prioritete sporazum predlaga več ukrepov za spodbujanje podjetništva med mladimi.

10.1.2 Nacionalna pravna ureditev

Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (ZUITDSV, Ur. l. RS, št. 63/13) je uveljavil začasno spodbudo za zaposlovanje mlajših brezposelnih oseb. Delodajalec, ki izpolnjuje pogoje po tem zakonu, je, če sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z osebo, mlajšo od 30 let, ki je bila najmanj tri mesece pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, za prvih 24 mesecev oproščen plačila prispevkov delodajalca. Podobne finančne spodbude imajo tudi drugi zakoni (ZPIZ-2, ZUTD A idr.)

Glede pripravništva in vajeništva (1. in 2. prioriteta) je matični predpis *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*; ZDR-1 ureja pripravništvo v 120.–124. členu.

Pripravnik je, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni njegove izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Pripravnništvo se sklene s pogodbo o zaposlitvi; za pripravnika veljajo vse določbe ZDR-1 in ima vse pravice in obveznosti kot vsak drug delavec v delovnem razmerju, upoštevajoč samo posebnosti, ki jih določa ZDR-1 glede trajanja (121. člen) in izvajanja pripravnništva (122. člen), omejitve odpovedi pogodbe pripravniku s strani delodajalca (123. člen) ter plačila (141. člen). Pripravnik ima na osnovi zakona pravico do plačila do 70 % osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja, pri čemer pa plača ne sme biti nižja od zakonske minimalne plače.

V zvezi s pripravništvom zakon izrecno napotuje, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti določijo možnosti opravljanja pripravnništva za poklic ali dejavnost (120. člen); trajanje pripravnništva (122. člen), potek pripravnništva, program pripravnništva, mentorstvo, način spremljanja in ocenjevanja pripravnništva.

Dodatno: Delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo ima na podlagi 141. člena ZDR-1 tako kot pripravnik pravico do 70 % osnovne plače. ZDR-1 sicer ne opredeljuje, kdo se lahko šteje za delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo.

Zakon o strokovnem in poklicnem izobraževanju (ZPSI-1, Ur. l. RS, št. 79/06) določa naslednje pristojnosti socialnih partnerjev: dajejo predloge za pripravo novih poklicnih standardov; analizirajo, presojujejo in usklajujejo ogroditve kvalifikacij po panogah; predlagajo oziroma imenujejo svoje člane v izpitne komisije za zaključek izobraževanja; organizirajo izvajanje praktičnega usposabljanja z delom za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe; sodelujejo pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov.

Sindikati na osnovi 21. člena ZPSI-1 skrbijo za uresničevanje pravic dijakov na praktičnem usposabljanju z delom, ki so določene z zakonom, panožno kolektivno pogodbo ter učno pogodbo.

Dodatno: Višine plačila oziroma nagrade za delo ZPSI-1 ne določa in glede te pravice v 42. členu izrecno napotuje na panožno kolektivno pogodbo ali posebni predpis, ki naj določi nagrado, ki jo ima dijak v času praktičnega usposabljanja z delom.

10.1.3 Kaj nam pove analiza kolektivnih pogodb (KP), izvedena na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (2013)

Rezultati analize kažejo, da velika večina KP dejavnosti vsebuje določbe o pripravništvu (80,8 %), dijakih, študentih in vajencih na praktičnem usposabljanju (88,5 %) in mentorstvu (80,8 %), ne pa tudi določb o zagotavljanju virov in storitev, spodbujanju pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas ter spodbujanja podjetništva.

Kar zadeva **pripravništvo**, je splošna ugotovitev, da večina KP dejavnosti ne odstopa od zakonskega minimuma glede plačila pripravnika (141. člen ZDR-1), ne ureja pravic in obveznosti pri volonterskem pripravništvu, npr. nagrade in drugih pravic nad zakonskim minimumom (124. člen ZDR-1); ne določa nikakršnih ukrepov ali standardov glede zagotavljanja pripravništva (npr. minimalnega števila pripravništev).

Splošna ocena glede urejanja praktičnega usposabljanja z delom je, da KP dejavnosti to področje urejajo nepregledno/precej podobno/večinoma s sklicevanjem na druge predpise in sklenjene učne pogodbe.

10.1.4 Ugotovitve in predlogi

- Ukrepi za zagotovitev zadostnega števila pripravniških in učnih mest za izvajanje vajeništva oziroma praktičnega usposabljanja pri delodajalcih.
- Več pozornost za dogovarjanje okvirjev oziroma pogojev za sklepanje učnih pogodb (nagrada za delo).
- Nadaljnji razvoj mentorstva.
- Spodbujanje zaposlovanja za nedoločen čas.
- Aktivnejša vloga socialnih partnerjev pri pripravi podlag za ustanavljanje fundacij oziroma skladov za zagotavljanje sredstev in izvajanje storitev za spodbujanje štipendiranja, izobraževanja in usposabljanja mladih.

10.1 Smernice

Z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti mladih je mogoče v kolektivnih pogodbah določiti nekatere ukrepe, predvsem na področju pripravništva, učnih mest, mentorstva in zaposlovanja za nedoločen čas.

Večina kolektivnih pogodb ureja institut pripravništva na precej podoben način, kar pomeni, da določajo možnost opravljanja pripravništva, trajanje

pripravnštva, program, mentorstvo ter način spremljanja in ocenjevanja pripravništva. Glede plačila pripravništva praviloma ostajajo na zakonskem minimumu. V kolektivnih pogodbah bi se lahko socialni partnerji dogovorili tudi o minimalnem številu pripravniških mest, s čimer bi omogočili opravljanje pripravništva večjemu številu mladih. Poleg tega bi bilo mogoče določiti večji obseg pravic, kot izhaja iz zakona, npr. povečanje plače za določen odstotek, če dosega več kot pričakovano delovno uspešnost.

V kolektivnih pogodbah je mogoče urediti institut vajeništva oziroma praktičnega usposabljanja z delom. Določi se lahko minimalno število vajeniških mest ter morebitna obveznost delodajalca, da bo v skladu z možnostmi in potrebami vajenca obdržal na delu še nekaj časa po preteku vajeniškega razmerja. Vsekakor bi bila lahko predmet ureditve v kolektivnih pogodbah tudi določitev minimalnih pravic in obveznosti pri sklepanju učnih pogodb. Pri tem je potrebno urediti tudi nagrade za delo dijakov in študentov in upravičenost do povračila stroškov za prehrano in prevoz na delo in z dela. Smiselna je tudi določitev obveznosti delodajalca, da o izvajanju vajeništva redno poroča sindikatom.

Na tem mestu velja omeniti tudi institut »priprave na delo«, ki ga večina kolektivnih pogodb sicer ne pozna, vendar pa predstavlja alternativno možnost za vključitev v delovni proces. V kolektivnih pogodbah se ta institut lahko konkretizira, s tem da se določijo pogoji za uvedbo instituta, npr. ko se delavec prvič zaposli pri delodajalcu, da se določi pooblaščen delavec za uvajanje v delo (njegova izobrazba, znanja) ter se določijo obvezne vsebine, ki sestavljajo uvajanje v delo (npr. seznanitev z dejavnostjo, vsebina dela, ocena tveganja, izvajanje delovnih nalog itd.).

Za prenos znanja od starejših na mlade se kot učinkovit ukrep medgeneracijskega sodelovanja kaže institut mentorstva. Večina kolektivnih pogodb ga sicer ureja v okviru pripravništva, vendar pa je možna nadgradnja tudi glede ostalih oblik uvajanja mladih v praktično delo. Predvsem je pomembno, da se že v kolektivnih pogodbah določi, da mentor ne more biti kdorkoli, ampak mora biti to oseba z ustrezno izobrazbo, ki se mora tudi še dodatno andragoško-pedagoško usposablјati, saj se le tako lahko zagotovi kakovost dela. Poleg tega mora biti za opravljanje mentorstva predviden dodatek k plači (določena višina) ali pa ustrezno (sorazmerno obsegu opravljanja mentorskega dela) zmanjšana ostala delovna obveznost. Primerno je tudi, da se jasno določijo obveznosti mentorja, npr. da pripravi program pripravništva/vajeništva, da skrbi za izvajanje programa, da daje strokovne nasvete pripravniku/

vajencu, da ga seznanj z uporabo delovnih sredstev ter strokovne literature, da poda pisno mnenje k njegovemu delu, poda morebitni predlog za povečanje nagrade ob nadpovprečni uspešnosti pripravnika/vajenca.

Za zaposlovanje mladih pa tudi vseh drugih je ključnega pomena, da se spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas, ki mora ostati temeljna oblika delovnih razmerij. Žal iz kolektivnih pogodb izhaja drugačen trend, večina jih namreč poleg zakonsko dovoljenih določa še druge dopustne primere za sklepanje pogodb za določen čas, poleg tega določajo daljše maksimalno trajanje od zakona (npr. tudi do pet let pri projektne delu) ter določajo, da mali delodajalci lahko sklepajo pogodbe za določen čas brez omejitev.

Primerni bi bili torej ukrepi, s katerimi bi se omejilo veriženje pogodb za določen čas, npr. določba, da se pogodba za določen čas za isto delo lahko ponovno sklene največ enkrat, oziroma določitev maksimalnega števila veriženj pogodb za določen čas (npr. da se za enaka dela lahko pogodba za določen čas ponovno sklene največ enkrat).

Določiti je mogoče obveznost delodajalca, da poroča sindikatu o sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas, bodisi redno ali pa na vsakokratno pisno zahtevo sindikata. Kot ukrep skupnega delovanja delodajalca in sindikata pa je mogoče uvesti obveznost skupnega spremljanja sklepanja pogodb za določen čas in sprejemanja ukrepov za spodbujanje sklepanja pogodb za nedoločen čas (npr. sprejmejo se ukrepi za zaposlitev za nedoločen čas delavcev, ki so več kot leto dni zaposleni pri delodajalcu za določen čas).

Glede nato, da je v Sloveniji število samozaposlenih precej poraslo, je pomembno spremljanje tega pojava, z namenom, da se preprečijo nepravilni samozaposlitveni statusi, ki le prikrivajo dejansko delovno razmerje. Učinkovit ukrep za odkrivanje in preprečevanje takšne prakse je lahko obveznost poročanja delodajalca o obsegu samozaposlenih, s katerimi posluje (npr. priliv in odliv samozaposlenih, predvsem izmed zaposlenih).

Nujno pa je tudi delovanje socialnih partnerjev v smeri ustanavljanja fundacij oziroma skladov za zagotavljanje sredstev in izvajanje storitev za spodbujanje štipendiranja, izobraževanja in usposabljanja mladih.

VIRI IN LITERATURA:

- Kresal Šoltes, Katarina; Kresal, Barbara; Senčur Peček, Darja; Franca, Valentina; Novak, Mitja, 2013, Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Ljubljana, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
- Kresal Šoltes, Katarina, 2011, Vsebina kolektivne pogodbe, Ljubljana, GV Založba
- Poje, Andreja, Roksandić, Metka, 2013, Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma, ZSSS, str. 36
- Zakon o kolektivnih pogodbah, Uradni list RS, št. 43/06
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13-popr.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007 (2002, 15. maj in 2007, 13. november)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Uradni list, RS št. 59/2002 (2002, 5. julij)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Uradni list RS št. 50/2004, 61/2007 in 93/2007 UPB-1 (2007, 12. oktober)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/2011
- Zakon o urejanju trga dela, ZUTD, Uradni list RS, št. 80/2010 in nasl.
- Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva, ZUITDSV, Uradni list RS, št. 63/2013
- Zakon o strokovnem in poklicnem izobraževanju, ZPSI 1, Uradni list RS, št. 79/2006
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ZNPK, Uradni list RS, št. 81/2000, 55/2003, 118/2006, 85/2009)
- Ustava RS, Uradni list RS št. 33/1991 (1991, 28. december)
- Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah. Najdeno 15. septembra na spletnem naslovu: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/>
- ZN (1948). Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Najdeno na spletnem naslovu 15. septembra <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>
- ZN (1979). Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

- Okvirni sporazum o delu na daljavo, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf
- Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20-%20work%20related%20stress%20SL.pdf
- Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-SL.pdf
- Okvirni sporazum o vključujočih trgih dela, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/20100325155413125_1.pdf
- Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20of%20actions%20LLL%20-%20%20EN.pdf
- Okvir ukrepov za enakost spolov, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20of%20actions%20%20on%20gender%20equality%20EN.pdf
- Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih, http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf
- Višje delovno in socialno sodišče, VDSS, sklep Pdp 591/2012, z dne 11. 7. 2012 http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/201203211305006/ ZN (1966)

