



Co-funded by
the European Union



EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101145643

GROW

Getting Ready for Twin Transition

Deliverable D4.5

Report on postings in different ZDS media channels

Project Contractual Details

Project title	Getting Ready for Twin Transition
Project acronym	GROW
Grant Agreement No.	101145643
Project start date	1.4.2024
Project end date	31.3.2026
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	31.3.2026
Actual delivery date	31.3.2026
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-funded by the European Union. This document has been produced in the context of the GROW project. Views and opinions expressed are, however, those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Kazalo vsebine

Povzetek.....	4
Executive summary	4
1. Seznam medijskih objav komunikacije in diseminacije projekta GROW.....	5
2. Priloge medijskih objav	10

Povzetek

Projektni rezultat, »D4.5 - Poročilo o objavah v različnih medijskih kanalih ZDS«, izpostavlja širok nabor objav in promocijskih vsebin, ki so bile v okviru projekta GROW objavljene prek različnih medijskih kanalov. Te aktivnosti so bile osrednjega pomena za komunikacijsko in diseminacijsko strategijo projekta, saj so zagotavljale stalno vidnost in vključenost na več platformah.

Vsebine so bile deljene prek različnih lastnih kanalov, vključno s spletno stranjo ZDS, publikacijo Delodajalec, e-novicami ter uradnimi profili na družbenih omrežjih (LinkedIn in X/Twitter). Objave so učinkovito predstavljale rezultate projekta in ključna sporočila, hkrati pa promovirale Evropsko unijo kot sofinancerja projekta. S promoviranjem projekta in diseminiranjem rezultatov različnim ciljnim skupinam smo bistveno razširili doseg ter vključili širok spekter deležnikov, od oblikovalcev politik in HR strokovnjakov do raziskovalcev, delodajalcev in širše javnosti.

Skupno smo zbrali 45 objav v različnih medijskih kanalih, pri čemer so te komunikacijske aktivnosti omogočile projektu GROW močno in trajno spletno prisotnost ter doseganje raznolikega in številčnega občinstva skozi celotno trajanje projekta. Ta rezultat vključuje pregled vseh objav skupaj z dokazili v obliki PDF-jev ali slik, s čimer se izkazujeta obseg in vpliv naših komunikacijskih aktivnosti.

Executive summary

The deliverable, D4.5 - Report on postings in different ZDS media channels, highlights the wide array of posts and promotional content published throughout the GROW project via diverse media channels. These efforts were central to the project's communication and dissemination strategy, ensuring consistent visibility and engagement across multiple platforms.

The content was shared through various owned channels, including the ZDS website, publication Delodajalec, newsletter, and official social media accounts (LinkedIn and X/Twitter). These posts effectively showcased project results and key messages, while also promoting the European Union as the project's co-funding body. By leveraging the unique audiences, we were able to extend our reach significantly and engage with a wide spectrum of stakeholders, from policymakers and HR professionals to researchers, employers, and the general public.

Collectively, we accumulated 45 posts in different media channels, and these communication efforts enabled GROW to achieve a strong and sustained presence online, reaching a vast and varied audience throughout the project's duration. This deliverable includes an overview of these posts, along with PDF or picture proofs, to demonstrate the breadth and impact of our outreach activities.

1. Seznam medijskih objav komunikacije in diseminacije projekta GROW

št	Medij	Naslov	Opis	Dokazilo	Datum
1	ZDS Spletna stran	GROW - Getting Ready for Twin Transition	Promotion of the project on the ZDS website	https://www.zds.si/sl/projekti/grow/	apr 2024
2	ZDS Spletna stran	GROW - Getting Ready for Twin Transition	Promotion of the project on the ZDS English website	https://www.zds.si/en/projects/grow/	apr 2024
3	Revija Delodajalec	Krepitev kapacitet socialnega partnerja - projekt GROW	Promocija projekta GROW v publikaciji Delodajalec	PDF scan	jun 2024
4	Revija Delodajalec	Vloga socialnega dialoga v digitalnem in zelenem prehodu	Promocija fokusne skupine GROW - novice	PDF scan	nov 2024
5	Revija Delodajalec	Kako socialni partnerji, podjetja in vladne institucije vidijo svojo vlogo pri dvojnem prehodu?	Promocija projekta GROW in izvedene fokusne skupine	PDF scan	dec 2024
6	ZDS email newsletter	Anketa: Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Promocija ankete GROW	PDF printout	jan 2025
7	ZDS Spletna stran	Izrazite svoje mnenje v anketi projekta GROW	Promocija ankete GROW	PDF printout	jan 2025
8	LinkedIn	Kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo?	Promocija GROW raziskovalne ankete	https://www.linkedin.com/posts/lan-w-razumevanje-izvajanje-in-na%C4%8Drtovanje-dvojnega-activity-7288500544992665600-WDQ9/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAmEtwSB_Zf6SjupLf0CW_9Rbshz-NYrh2B8	feb 2025
9	ZDS email newsletter	Anketa: Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Dodatna promocija ankete GROW	PDF printout	feb 2025
10	ZDS email newsletter	Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Dodatna promocija ankete GROW	PDF printout	feb 2025
11	ZDS email newsletter	Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Dodatna promocija ankete GROW	PDF printout	feb 2025
12	LinkedIn	👉 Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo ?	Promocija ankete GROW	https://www.linkedin.com/posts/zdruzenje-delodajalcev-slovenije-razumevanje-izvajanje-in-na%C4%8Drtovanje-dvojnega-activity-7288499524493307904--_K1/	mar 2025



13	LinkedIn	S sodelovanjem v anketi morda dobite tudi kakšno idejo, kako bolje načrtovati dvojni prehod https://www.1ka.si/GROW	Promocija GROW ankete na osebнем LinkedIn profilu	https://www.linkedin.com/posts/majaceglarkliucevsek_razumevanje-izvajanje-in-na%C4%8Drtovanje-dvojnega-activity-7288505325836480512-oQrS/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAmEtwsB_Zf6SjupLf0CW9Rbshz-NYrh2B8	mar 2025
14	ZDS email newsletter	Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Dodatna promocija ankete GROW	PDF printout	mar 2025
15	ZDS email newsletter	Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih	Dodatna promocija ankete GROW	PDF printout	mar 2025
16	Revija Delodajalec	Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih - kako pa jih vi rešujete?	Promocija raziskovalne ankete projekta GROW	PDF scan	apr 2025
17	ZDS Spletna stran	Diseminacija projektne rezultata GROW	Diseminacija in komunikacija projektne rezultata GROW: D2.1	https://www.zds.si/assets/files/D2.1-GROW-Analysis-report.pdf	maj 2025
18	Revija Delodajalec	GROW: rezultati raziskave o razumevanju, izvajanju in načrtovanju dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih	Diseminacija projektne rezultata - raziskava o dvojnem prehodu v slovenskih podjetjih	PDF scan	jul 2025
19	ZDS Spletna stran	Diseminacija projektne rezultata GROW	Diseminacija in komunikacija projektne rezultata GROW: D4.2	https://www.zds.si/assets/files/D4.2-GROW-Set-of-positions-for-negotiators.pdf	avg 2025
20	Revija Delodajalec	Priporočila ZDS kot pomoč pogajalcem za pogajanja na ravni kolektivnih pogodb	Promocija projekta GROW in diseminacija projektne rezultata - priporočila za pogajalce	PDF scan	okt 2025
21	LinkedIn	✦ Ponosni smo, da smo pretekli teden gostili redno srečanje srednje- in vzhodnoevropskih delodajalskih združenj v parku Postojnska jama, ki smo ga organizirali v sklopi EU sofinanciranega projekta GROW.	Komunikacija in promocija CEE dogodka v Postojni ter projektne rezultate	https://www.linkedin.com/posts/zdruzenje-delodajalcev-slovenije_birokracija-stro%C5%A1ki-kadrov-activity-7406686472797507584-c6FN/	dec 2025



22	ZDS Spletna stran	Diseminacija projektne rezultata GROW	Diseminacija in komunikacija projektne rezultata GROW: D4.1	https://www.zds.si/assets/files/D4.1-GROW-CEE-employers-position-paper.pdf	jan 2026
23	Revija Delodajalec	Vloga socialnih partnerjev pri dvojni tranziciji v Srednji in Vzhodni Evropi	Promocija projekta GROW in diseminacija projektne rezultata - stališče članic CEE	PDF scan	jan 2026
24	ZDS Spletna stran	Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?	Promocija zaključne konference projekta GROW	https://www.zds.si/sl/dogodki/direktiva-eu-o-preglednosti-placil/	feb 2026
25	ZDS Spletna stran	Zaključna konferenca projekta GROW	Promocija zaključne konference projekta GROW	https://www.zds.si/sl/projekti/grow/zakljucna-konferenca-projekta-grow/	feb 2026
26	LinkedIn	Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?	Promocija zaključne konference projekta GROW	https://www.linkedin.com/posts/zdruzenje-delodajalcev-slovenije-direktiva-eu-o-preglednosti-pla%C4%8Dil-klju%C4%8Dne-activity-7429117078109876225-SAIU/	feb 2026
27	LinkedIn	Za vse, ki ste v kolektivnih pogajanjih 📄	Promocija in komunikacija GROW projektne rezultata: Pogajalski priročnik	https://www.linkedin.com/posts/tatjanapajnikhar-napret-se-ukvarjate-s-kolektivnimi-pogajanjimi-so-activity-7433629177125158913-bh-v/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAmEtw_sB_Zf6SJupLf0CW9Rbshz-NYrh2B8	feb 2026
28	LinkedIn	Kolektivna pogajanja danes niso več samo vprašanje "koliko odstotkov".	Diseminacija projektne rezultata GROW - Pogajalski priročnik	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7433051703610007552/	feb 2026
29	LinkedIn	V Združenje delodajalcev Slovenije ZDS vas vabimo na zaključno konferenco projekta GROW, kjer se bomo posvetili tudi izredno aktualni tematiki - Direktivi EU o preglednosti plačil.	Promocija in vabilo na zaključno konferenco projekta GROW	https://www.linkedin.com/posts/lan-w-v-zdru%C5%BEenje-delodajalcev-slovenije-zds-vas-activity-7429446826233208832_905/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAmEtw_sB_Zf6SJupLf0CW9Rbshz-NYrh2B8	feb 2026



30	LinkedIn	Se ukvarjate s kolektivnimi pogajanjem?	Diseminacija in promocija GROW projektne rezultata: Pogajalski priročnik	https://www.linkedin.com/posts/lan-w_se-ukvarjate-s-kolektivnimi-pogajanjem-so-activity-7433054897287274496-al2C/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAAAmEtwsB_Zf6S1upLf0CW9Rbshz-NYrh2B8	feb 2026
31	ZDS Spletna stran	Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?	Promocija zaključne konference GROW na spletni strani	PDF screenshot	feb 2026
32	X (Twitter)	Direktiva EU o preglednosti plačil	Promocija zaključne konference GROW	https://x.com/ZDS_si/status/2023726397588443495	feb 2026
33	ZDS Spletna stran	Diseminacija projektne rezultata GROW	Diseminacija in komunikacija projektne rezultata GROW: D4.3	https://www.zds.si/assets/files/D4.3-GROW-Handbook-for-negotiators.pdf	feb 2026
34	ZDS Spletna stran	Kolektivna pogajanja - Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni	Diseminacija projektne rezultata D4.3 - Pogajalski priročnik	https://www.zds.si/sl/publikacije/	feb 2026
35	Revija Delodajalec	Vloga socialnih partnerjev v dvojnem prehodu	Promocija sestanka z BusinessEurope in predstavitve projekta GROW	PDF scan	feb 2026
36	Revija Delodajalec	GROW: socialni dialog kot temelj uspešnega zelenega in digitalnega prehoda	Promocija projekta GROW in projektne rezultate	PDF scan	feb 2026
37	ZDS email newsletter	Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?	Promocija zaključne konference GROW vsem naročnikom	PDF printout	feb 2026
38	LinkedIn	73 strokovnjakov, socialnih partnerjev in predstavnikov delodajalcev na enem mestu - uspešen zaključek evropskega projekta GROW.	Komunikacija o zaključni konferenci GROW	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7439596501963583488/	mar 2026
39	ZDS Spletna stran	Diseminacija projektne rezultata GROW	Diseminacija in komunikacija projektne rezultata GROW: D4.5	https://www.zds.si/assets/files/D4.5-GROW-Report-on-postings-in-different-ZDS-media-channels.pdf	mar 2026




40	Revija Delodajalec	Direktivna EU o preglednosti plačil: ključne zahteve direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?	Promocija zaključne konference projekta GROW	PDF scan	mar 2026
41	Revija Delodajalec	Zaključna konferenca projekta GROW: socialni dialog in izzivi preglednosti plačil v času dvojnega prehoda	Promocija in poročilo iz zaključne konference projekta GROW	PDF scan	mar 2026
42	Revija Delodajalec	Krepitev strateškega socialnega dialoga v času zelenega in digitalnega prehoda	Promocijski članek o projektu GROW in diseminacija projektnih rezultatov	PDF scan	mar 2026
43	Revija Delodajalec	Zaključna konferenca projekta GROW: socialni dialog in izzivi preglednosti plačil v času dvojnega prehoda	Promocijski članek o zaključni konferenci projekta GROW	PDF scan	mar 2026
44	ZDS Spletna stran	Kolektivna pogajanja v praksi: nov priročnik za učinkovitejši socialni dialog	Diseminacija projektne rezultata GROW: pogajalski priročnik	https://www.zds.si/assets/files/GROW-clanek-web-03-2026.pdf	mar 2026
45	ZDS email newsletter	Kolektivna pogajanja: Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni	Diseminacija GROW projektne rezultata - Pogajalski priročnik	PDF printout	mar 2026



2. Priloge medijskih objav

Dogodki	O ZDS	Publikacije
Stališča	Projekti	Baza znanja
Dodatne storitve	Svetovanje članom ZDS	

DELODAJALSKA AKADEMIJA	POGAJALSKA ŠOLA	DELODAJALEC	
------------------------	-----------------	-------------	---

/ Domov / Projekti

1. april 2024 - 31. marec 2026

GROW - Getting Ready for Twin Transition



Združenje delodajalcev Slovenije je na razpisu Evropske komisije (SocPL) pridobilo projekt »Getting Ready for Twin Transition (akronim projekta GROW)«, katerega namen je krepitev kapacitet ZDSja kot socialnega partnerja ter preučitev vloge socialnega dialoga pri pripravi na dvojni prehod. Projekt, ki se bo izvajal od 1. aprila 2024 do 31. marca 2026, bo prispeval h krepitvi socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe kot posledica prijav na izdave dvojnega prehoda ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejšo sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

PROBLEMATIKA

Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost. Poleg tega so podnebne spremembe in degradacija okolja ekzistencialna grožnja Evropi in svetu. Za premagovanje teh izzivov se mora EU preoblikovati v sodobno, v viri gospodarno in konkurenčno gospodarstvo s ciljem, da bodo vse panoge gospodarstva EU pripravljene na ta izziv.

Zato je glavni namen projekta »GROW« analizirati vlogo socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izizovov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitve zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje. Tako se bo olajšalo usposabljanje pogajalcev, ki bodo upoštevali pomen dvojnega prehoda in konkurenčnega gospodarstva z vlaganjem v razvoj človeških virov ter povezovanjem gospodarske, izobraževalne, razvojno-raziskovalne in zaposlitvene sfere. Projekt bo okreplil kapacitete socialnih partnerjev za izvajanje socialnega dialoga v spreminjajočem se delovnem okolju ter bo tako v pomoč pri izvajanju »socialnega pravnega reda« in reševanju konkretnih težav ter naslavljanju trenutnih in prihajajočih izzivov na trgu dela.

Ker so socialni partnerji pomembni akterji pri spopadanju z izzivi trga dela, jih je treba z institucionalnega vidika nenehno krepiti in usposabljati za učinkovito vključevanje v pripravo in izvajanje reform javne politike. Za doseganje omenjenega bo projekt krepil kapacitete socialnih partnerjev za celovito usposabljanje pogajalcev, ki bodo upoštevali pomen dvojnega prehoda pri iskanju optimalnih rešitev in nadgradnjo obstoječih kolektivnih pogodb s ciljem vzpostavitve fleksibilnega in konkurenčnega gospodarstva v srednje in vzhodne Evrope (CEE) in nabora stališč za pogajalce, ob upoštevanju dvojnega prehoda in drugih izizovov na trgih dela.

IZVAJANJE PROJEKTA

V projektu bomo temeljito ocenili in analizirali izzive, ki jih bo nov razmahjen ekosistem povzročil pri odločanju, posvetovanjih, zaposlitvenih spremembah, prihodnosti dela in modernizaciji trga dela. Kot tak bo projekt nacionalnim in evropskim socialnim partnerjem služil kot orodje za izmenjavo praks, znanj in izkušenj. Poleg tega bo služil kot spodbujalnik za prejel ukrepov in pripravo dokumenta o stališču delodajalcev iz srednje in vzhodne Evrope (CEE) in nabora stališč za pogajalce, ob upoštevanju dvojnega prehoda in drugih izizovov na trgih dela.

EU in nacionalni socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri oblikovanju politik in vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela. Socialni dialog je pomembna vrednota prava EU in je eden ključnih mehanizmov za premagovanje kriz na trgu dela, ki smo jim lahko bili priča v zadnjem času. Prav tako so kolektivne pogodbe eden od stebrov kakovostnega socialnega dialoga. Zajemajo tako pogajanja na nacionalni ali panožni ravni kot tudi pomoč članom delodajalskih organizacij – podjetjem – pri pogajanjih na korporativni ravni.

Za doseganje omenjenega in za učinkovito izvajanje socialnega dialoga je treba strokovno okrepiti socialne partnerje (njihovo usposobljenost in zmogljivosti) na nacionalni, panožni in korporativni ravni ter s tem prispevati k prilagajanju gospodarskim trendom, prilagajanju hitro spreminjajočim se razmeram na trgu dela, zagotavljanju optimalnega ravnovesja med prošnjostjo in varnostjo ter konkurenčnosti gospodarstva.

Tako je cilj projekta obravnavati ugotovljene izzive/vrzel na več različnih načinov. Prvič, skozi analitično fazo bo projekt preučil obstoječe razmere na trgu dela in trenutne trende, povezane z dvojnimi prehodom. To bomo izvedli s teoretičnim raziskovanjem, fokusno skupino in anketo med delodajalci. Drugič, socialni partnerji bodo izmenjevali znanja in izkušnje ter se medsebojno učili, kako bolje razumeti dvojni prehod in vlogo socialnega dialoga v njem. Tako bodo socialni partnerji bolje pripravili in usposobili za vključevanje dvojnega prehoda v socialni dialog in pogajanja v kolektivnih pogodbah. Prav tako bodo zaposleni na ZDS in nacionalni pogajalci krepili svoje znanje in sposobnosti, da bodo uspešno prispevali k socialnemu dialogu in omogočili prilagajanje spremembam ter blažili njihove posledice. Tretjič, znanje, pridobljeno v prejšnjih fazah, bo obrabno v različnih dokumentih o vlogi socialnih partnerjev v dvojnem prehodu, ki se bodo promovirali in diseminirali na projektni konferenci in preko drugih promocijskih dejavnosti (e-knjžnica, članki, novice/objave v različnih medijskih kanalih ipd.).

Na podlagi opredeljenih izizovov in analize potreb so splošni cilji projekta naslednji:

1. Raziskati in bolje razumeti trenutni položaj glade izizovov in spreminjajočem se svetu dela, vključno z dvojnimi prehodom v EU in Sloveniji.
2. Prispevati k prilagajanju socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izizvih, povezanih z delom, ter pri obravnavanju zaposlitvenih, socialnih in ekonomskih izizovov, kot so opredeljeni v evropskem stebru socialnih pravic, in tako prispevati h krepitvi vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v evropskem semestru.
3. Okrepi zmogljivosti socialnih partnerjev za prispevanje h kakovostnemu pogajanju pri predvidevanju in obvladovanju sprememb, in sicer z izmenjavo relevantnih informacij, praks in znanja EU ter diseminacijo rezultatov.

DELOVNI SKLOPI PROJEKTA

Projekt GROW bo projektne cilje nastavljal v štirih delovnih sklopih, in sicer:

1. Delovni sklop 1 je namenjen vodenju in koordinaciji projekta, s čimer bomo zagotovili korektno izvajanje projekta ter ga sproti nadzirali in usmerjali.
2. Delovni sklop 2 je namenjen raziskovalnemu delu v projektu. V tem delovnem sklopu bomo raziskali in analizirali izzive, s katerimi se srečujejo socialni partnerji, ko se soočajo z glavnimi trendi v spreminjajočem se svetu dela v kontekstu dvojnega prehoda na digitalno gospodarstvo in podnebno nevarnost. Prav tako bomo raziskali, kako lahko socialni partnerji pomagajo zagotoviti pošten prehod na podnebno nevtralnost in prispevajo k oblikovanju procesa digitalizacije. S celostno analizo, fokusnimi skupinami ter raziskovalnim vprašalnikom med podjetji bomo pridobili vpogled v odzive podjetij na aktualne in prihajajoče spremembe na trgu dela v okviru dvojnega prehoda.
3. Delovni sklop 3 bo namenjen krepitvi kapacitet ZDSja in socialnih partnerjev z organizacijo projektnih dogodkov, bipartitnih dogodkov ter pogajalske šole. V tem delovnem sklopu bomo socialni partnerji izmenjevali znanje, mnenja in izkušnje za boljše razumevanje dvojnega prehoda in vloge socialnega dialoga ter prispevka socialnih partnerjev k temu prehodu. Prav tako bomo krepili znanje in zmogljivosti zaposlenih v ZDS za učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu na nacionalni in panožni ravni, da bomo lahko uspešno prispevali k pripravi reform, podpori podjetjem in prenosu znanja nanje za omogočanje socialnega dialoga na ravni podjetij (upoštevačoj trende v spreminjajočem se svetu dela).

PROJEKTO PARTNERSTVO

1. Združenje delodajalcev Slovenije, koordinator projekta
2. BUSINESSEUROPE – pridružen partner



S finančno podporo Evropske unije.

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

➤ **Zaključna konferenca projekta GROW**
Združenje delodajalcev Slovenije bo na zaključnem dogodku projekta GROW orednijo pozornost namenilo DIREKTIVI (EU) 2023/970 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enak delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje ter njenemu prihajajočemu prenosu v slovenski pravni red. Uvedljivost direktive bo od podjetij, ki z visoka direktiva bo nimajo vsopostavljajnih ustreznih plačilnih struktur in sistemov, zahtevala pomembne prilagoditve. Te bodo dale na področju kadrovskih procesov, plačilnih struktur, sistemov nagradjanja in napredovanja ter poročanja, ki bodo morali biti ustrezno podprti tudi digitalno.

➤ **GROW projektni rezultati**
V tej sekciji bomo sproti objavljali rezultate projekta GROW, ki so namenjeni promociji projekta in diseminaciji projektnih rezultatov.

1. april 2024 - 31. march 2026

GROW - Getting Ready for Twin Transition



Co-funded by the European Union

The Association of Employers of Slovenia won the project "Getting Ready for Twin Transition (acronym GROW)" at the tender of the European Commission, the purpose of which is to strengthen the capacity of ZDS as a social partner and to examine the role of social dialogue in the twin transition. The project, which will be implemented from April 1st, 2024 to March 31st, 2026, will contribute to the strengthening of social dialogue in responding to changes as a result of preparations for the challenges of the twin transition and will strengthen the capacities of social partners for more effective cooperation in the formulation and implementation of policies in this area.

BACKGROUND - CHALLENGES

The world of work is undergoing dramatic changes. The macro shift in today's open economy is global and applies to nearly all industrial sectors. It requires employers and employees to adapt to a new environment where flexibility plays a key role in ensuring competitive advantage. In addition, climate change and environmental degradation are existential threats to Europe and the world. To overcome these challenges, the EU must transform into a modern, resource-efficient, and competitive economy to prepare all EU industry sectors to meet this challenge.

Therefore, the main aim of the "GROW" project is to analyze the role of social dialogue in responding to changes in employment and work-related challenges in the context of the twin transition, taking into account the involvement of national social partners in managing these processes, increasing their contribution to shaping EU policy and promoting capacity-building for national social partners. In this way, the role of social partners will be strengthened in establishing a flexible and competitive economy by investing in human resource development and connecting the economic, educational, research, and employment spheres. The project will enhance the capacities of social partners to carry out social dialogue in a changing work environment and thus support the implementation of the "social rule of law" and address concrete problems and current and upcoming challenges in the labour market.

Since social partners are key actors in addressing labour market challenges, they must be continually strengthened and trained from an institutional perspective to effectively participate in the preparation and implementation of public policy reforms. To achieve this, the project will strengthen the capacities of social partners for comprehensive training of negotiators, who will consider the importance of the twin transition in finding optimal solutions and upgrading existing collective agreements to establish a flexible and competitive economy within the twin transition.

PROJECT IMPLEMENTATION

The project will thoroughly assess and analyze the challenges the newly expanded ecosystem will bring in terms of decision-making, consultations, employment changes, the future of work, and labour market modernization. As such, the project will serve as a tool for national and European social partners to exchange practices, knowledge, and experiences. Furthermore, it will act as a catalyst for reviewing measures and preparing a position paper by Central and Eastern European (CEE) employers, as well as a set of positions for negotiators, considering the twin transition and other labour market challenges.

EU and national social partners play an important role in shaping policies and establishing new labour market relationships. Social dialogue is a core value of EU law and one of the key mechanisms for overcoming the labour market crises that we have recently witnessed. Collective agreements are also one of the pillars of quality social dialogue. They cover negotiations at the national or sectoral level as well as support for members of employers' organizations – companies – in negotiations at the corporate level.

To achieve this and to effectively implement social dialogue, social partners must be professionally strengthened (in terms of skills and capacity) at the national, sectoral, and corporate levels, thereby contributing to adaptation to economic trends, the rapidly changing labour market, ensuring an optimal balance between flexibility and security, and competitiveness of the economy.

The project aims to address identified challenges/gaps in several ways. First, through an analytical phase, the project will examine the current labour market situation and trends related to the twin transition. This will be carried out through theoretical research, a focus group, and a survey among employers. Second, social partners will exchange knowledge and experiences and engage in mutual learning to better understand the twin transition and the role of social dialogue within it. In this way, social partners will be better prepared and equipped to integrate the twin transition into social dialogue and negotiations in collective agreements. Employees at ZDS and national negotiators will also enhance their knowledge and skills to effectively contribute to social dialogue, enable adaptation to changes, and mitigate their impacts. Third, the knowledge gained in previous phases will be compiled into various documents on the role of social partners in the twin transition, which will be promoted and disseminated at the project conference and through other promotional activities (e-library, articles, newposts across various media channels, etc.).

Based on the identified challenges and needs analysis, the general objectives of the project are as follows:

- To explore and better understand the current situation regarding the challenges in the changing world of work, including the twin transition in the EU and Slovenia.
- To contribute to adapting social dialogue to respond to employment changes and work-related challenges, and to address employment, social, and economic challenges as defined in the European Pillar of Social Rights, thus contributing to strengthening the involvement of national social partners in the European Semester.
- To strengthen the capacities of social partners to contribute to quality negotiations in anticipating and managing changes through the exchange of relevant EU information, practices, and knowledge, as well as the dissemination of results.

PROJECT WORK PACKAGES

The GROW project will address its objectives through four work packages:

- Work Package 1 is dedicated to project management and coordination, ensuring the proper implementation of the project as well as ongoing monitoring and guidance.
- Work Package 2 focuses on the research component of the project. In this work package, we will examine and analyze the challenges social partners face when addressing major trends in the changing world of work in the context of the twin transition to a digital economy and climate neutrality. We will also explore how social partners can help ensure a fair transition to climate neutrality and contribute to shaping the digitalization process. A

social partners to this transition. We will also build the knowledge and capacities of ZDS staff for effective participation in social dialogue at the national and sectoral level, enabling us to successfully contribute to policy reform, support businesses, and transfer knowledge to them to facilitate company-level social dialogue (considering trends in the changing world of work). At the same time, we will strengthen the knowledge and capacities of national negotiators to effectively contribute to collective bargaining at the sectoral level while considering trends in the changing world of work and the twin transition.

- Work Package 4 will be dedicated to the dissemination of project results and the implementation of the project conference. The project will produce a handbook for negotiators, a joint position of CEE countries, and recommendations for negotiators. We will also organize project events to discuss the results of the research and summarize our knowledge and experiences and best practices gained during the project.

PROJECT PARTNERSHIP

- The Employers' Association of Slovenia, project coordinator
- BUSINESSEUROPE – associated partner



Co-funded by the European Union

Co-funded by the European Union.

Project GROW is co-funded by the European Union, GA: 101145643. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Krepitev kapacitet socialnega partnerja – projekt Grow



Lan Wudler

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je na razpisu Evropske komisije (SocPL) pridobilo projekt »Getting Ready for Twin Transition (akronim projekta GROW)«, katerega namen je krepitev kapacitet ZDS kot socialnega partnerja ter preučitev vloge socialnega dialoga pri pripravi na dvojni prehod. Projekt, ki se bo izvajal od 1. aprila 2024 do 31. marca 2026, bo prispeval h krepitvi socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe kot posledica priprav na izzive dvojnega prehoda ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

PROBLEMATIKA

Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost. Poleg tega so podnebne spremembe in degradacija okolja eksistencialna grožnja Evropi in svetu. Za premagovanje teh izzivov se mora EU preoblikovati v sodobno, z viri gospodarno in konkurenčno gospodarstvo s ciljem, da bodo vse panoge gospodarstva EU pripravljene na ta izziv.

Zato je glavni namen projekta »GROW« analizirati vlogo socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delov-

nih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitve zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje. Tako se bo okrepila vloga socialnih partnerjev za vzpostavitev prožnega in konkurenčnega gospodarstva z vlaganjem v razvoj človeških virov ter povezovanjem gospodarske, izobraževalne, razvojno-raziskovalne in zaposlitvene sfere. Projekt bo okrepil kapacitete socialnih partnerjev za izvajanje socialnega dialoga v spreminjajočem se delovnem okolju ter bo tako v pomoč pri izvajanju »socialnega pravnega reda« in reševanju konkretnih težav ter naslavljanju trenutnih in prihajajočih izzivov na trgu dela.

Ker so socialni partnerji pomembni akterji pri spopadanju z izzivi trga dela, jih je treba z institucionalnega vidika nenehno krepiti in usposabljanje za učinkovito vključevanje v pripravo in izvajanje reform javne politike. Za doseganje omenjenega bo projekt krepil kapacitete socialnih partnerjev za celovito usposabljanje pogajalcev, ki bodo upoštevali pomen dvojnega prehoda pri iskanju optimalnih rešitev in nadgradnjo obstoječih kolektivnih pogodb s ciljem vzpostavitve fleksibilnega in konkurenčnega gospodarstva v dvojnem prehodu.

IZVAJANJE PROJEKTA

V projektu bomo temeljito ocenili in analizirali izzive, ki jih bo nov razmahnen ekosistem povzročil pri odločanju, posvetovanjih, zaposlitvenih spremembah, prihodnosti dela in modernizaciji trga dela. Kot tak bo projekt nacionalnim in evropskim socialnim partnerjem služil kot orodje za izmenjavo praks, znanja in izkušenj. Poleg tega bo služil kot spodbujevalnik za pregled ukrepov in pripravo dokumenta o stališču delodajalcev iz srednje in vzhodne Evrope (CEE) in nabora stališč za pogajalce, ob upoštevanju dvojnega prehoda in drugih izzivov na trgih dela.

EU in nacionalni socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri oblikovanju politik in vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela. Socialni dialog je pomembna vrednota prava EU in je eden ključnih mehanizmov za premagovanje kriz na trgu dela, ki smo jim lahko bili priča v zadnjem času. Prav tako so kolektivne pogodbe eden od stebrov kakovostnega socialnega dialoga. Zajemajo tako pogajanja na nacionalni ali panožni ravni kot tudi pomoč članom delodajalskih organizacij – podjetjem – pri pogajanjih na korporativni ravni.

Za doseganje omenjenega in za učinkovito izvajanje socialnega dialoga je treba strokovno okrepiti socialne partnerje (njihovo usposobljenost in zmogljivost) na nacionalni, panožni in korporativni ravni ter s tem prispevati k prilagajanju gospodarskim trendom, prilagajanju hitro spreminjajočim se razmeram na trgu dela, zagotavljanju optimalnega ravnovesja med prožnostjo in varnostjo ter konkurenčnosti gospodarstva.

Tako je cilj projekta obravnavati ugotovljene izzive/vrzel na več različnih načinov. Prvič, skozi analitično fazo bo projekt preučil obstoječe razmere na trgu dela in trenutne trende, povezane z dvojnimi prehodom. To bomo izvedli s teoretičnim raziskovanjem, fokusno skupino in anketo med delodajalci. Drugič, socialni partnerji bodo izmenjevali znanja in izkušnje ter se medsebojno učili, kako bolje razumeti dvojni prehod in vlogo socialnega dialoga v njem. Tako bodo socialni partnerji bolje pripravljene in usposobljene za vključevanje dvojnega prehoda v socialni dialog in pogajanja v kolektivnih pogodbah. Prav tako bodo zaposleni na ZDS in nacionalni pogajalci krepili svoje znanje in sposobnosti, da bodo uspešno prispevali k socialnemu dialogu in omogočali prilaganje spremembam ter blažili njihove posledice. Tretjič, znanje, pridobljeno v prejšnjih fazah, bo zbrano v različnih dokumentih o vlogi socialnih partnerjev v dvojnem prehodu, ki se bodo promovirali in diseminirali na projektni konferenci in preko drugih promova-

cijskih dejavnosti (e-knjžnica, članki, novice/objave v različnih medijskih kanalih ipd.).

Ná podlagi opredeljenih izzivov in analize potreb so splošni cilji projekta naslednji:

1. Raziskati in bolje razumeti trenutni položaj glede izzivov v spreminjajočem se svetu dela, vključno z dvojnimi prehodom v EU in Sloveniji.

2. Prispevati k prilagajanju socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzivih, povezanih z delom, ter pri obravnavanju zaposlitvenih, socialnih in ekonomskih izzivov, kot so opredeljeni v evropskem stebru socialnih pravic, in tako prispevati h krepitvi vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v evropskem semestru.

3. Okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev za prispevanje h kakovostnemu pogajanju pri predvidevanju in obvladovanju sprememb, in sicer z izmenjavo relevantnih informacij, praks in znanja EU ter diseminacijo rezultatov.

DELOVNI SKLOPI PROJEKTA

Projekt GROW bo projektne cilje naslavljal v štirih delovnih sklopih, in sicer:

1. Delovni sklop 1 je namenjen vodenju in koordinaciji projekta, s čimer bomo zagotovili korektno izvajanje projekta ter ga sproti nadzirali in usmerjali.
2. Delovni sklop 2 je namenjen raziskovalnemu delu v projektu. V tem delovnem sklopu bomo raziskali in analizirali izzive, s katerimi se srečujejo socialni partnerji, ko se soočajo z glavnimi trendi v spreminjajočem se svetu dela v kontekstu dvojnega prehoda na digitalno gospodarstvo in podnebno nevtralnost. Prav tako bomo raziskali, kako lahko socialni partnerji pomagajo zagotoviti pošten prehod na podnebno nevtralnost in prispevajo k oblikovanju procesa digitalizacije. S celostno analizo, fokusnimi skupinami ter raziskovalnim vprašalnikom med podjetji bomo pridobili vpogled v odzive podjetij

na aktualne in prihajajoče spremembe na trgu dela v okviru dvojnega prehoda.

3. Delovni sklop 3 bo namenjen krepitvi kapacitet ZDS in socialnih partnerjev z organizacijo projektne dogodkov, bipartitnih dogodkov ter pogajalsko šolo. V tem delovnem sklopu bomo socialni partnerji izmenjevali znanje, mnenja in izkušnje za boljše razumevanje dvojnega prehoda in vloge socialnega dialoga ter prispevka socialnih partnerjev k temu prehodu. Prav tako bomo krepili znanje in zmogljivosti zaposlenih v ZDS za učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu na nacionalni in panožni ravni, da bomo lahko uspešno prispevali k pripravi reform, podpiri podjetjem in prenosu znanja nanje za omogočanje socialnega dialoga na ravni podjetij (upoštevajoč trende v spreminjajočem se svetu dela). Hkrati bomo krepili znanja in zmogljivosti nacionalnih pogajalcev za učinkovito prispevanje h kolektivnim pogajanjem na panožni ravni ob upoštevanju trendov v spreminjajočem se svetu dela ter dvojnemu prehodu.
4. Delovni sklop 4 bo namenjen diseminaciji projektne rezultate in izvedbi projektne konference. V projektu bomo pripravili priročnik za pogajalce, skupna stališča držav CEE ter priporočila za pogajalce. Prav tako bomo organizirali projektne dogodke, kjer bomo razpravljali o rezultatih izvedene raziskave ter povzeli svoje znanje in izkušnje ter najboljše prakse, pridobljene v projektu.

PROJEKTNO PARTNERSTVO

1. Združenje delodajalcev Slovenije, koordinator
2. BUSINESSEUROPE – pridružen partner



S finančno podporo Evropske unije. Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča držav CEE ter priporočila za pogajalce. Prav tako bomo organizirali projektne dogodke, kjer bomo razpravljali o rezultatih izvedene raziskave ter povzeli svoje znanje in izkušnje ter najboljše prakse, pridobljene v projektu.

rezultirala v več krizah (energetska, draginja ipd.). Na sestanku so partnerji predstavili tudi preliminarne rezultate kvantitativne raziskave o razumevanju sektorskega socialnega dialoga, ki bo podlaga za nadaljnje raziskovalno delo v projektu.



Tematski pregled socialnega dialoga v okviru projekta SEC-CEE.

IZREDNA SEJA EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA

LJUBLJANA, 2.10.2024 - Ekonomsko-socialni svet (ESS) je na izredni seji sprejel dogovor, da se koeficient za uskladitev olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2025 določi v višini 100 % rasti povprečnih mesečnih plač zaposlenih v Sloveniji za mesec junij tekočega leta v primerjavi z mesecem junijem prejšnjega leta, po podatkih Statističnega urada RS, in tako znaša 1,052.

ESS se je seznanil še z osnutkom Srednjeročnega fiskalno-strukturnega načrta in izhodišči za prenovo Zakona o fiskalnem pravilu in sklenil, da bo razpravo o proračunskih dokumentih opravil na naslednji redni seji.

SREČANJE Z ZAVODOM RS ZA ZAPOSLOVANJE

LJUBLJANA, 30.9.2024 – Na Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ) je na podlagi sklenjenega Dogovora o poslovnem sodelovanju med ZDS in ZRSZ potekalo redno letno srečanje. Na srečanju je ZRSZ predstavil aktualne vsebine s področja dela Zavoda (razvoj spletne aplikacije za sporočanje prostih delovnih mest, nov projekt »Krepitev mreže pisarn za delodajalce«, nov projekta storitev EURES za delodajalce). Predstavljeno je bilo stanje in novosti na področju zaposlovanja

tujcev ter aktivnosti ZRSZ v tujini. Na srečanju so sodelovali tudi predstavniki Agencije za rad i zapošljavanje BIH, ki so predstavili podatke o stanju na trgu dela BIH in o izvajanju Sporazuma o zaposlovanju državljanov BIH v RS.



Udeleženci srečanja so razpravljali o sodelovanju združenj delodajalcev ter zbornic z ZRSZ.

VLOGA SOCIALNEGA DIALOGA V DIGITALNEM IN ZELENEM PREHODU

LJUBLJANA, 26. 9. 2024 – Na ZDS smo v sklopu EU sofinanciranega projekta GROW organizirali fokusno skupino na temo »Vloga socialnih partnerjev pri digitalnem in zelenem prehodu«, kjer smo s predstavniki podjetij, sindikatov ter ministrstva razpravljali o dvojnem prehodu in kakšna je v njem vloga socialnih partnerjev. Še posebej smo se posvetili temu, kako lahko socialni partnerji pomagajo pri zagotovitvi pravičnega prehoda v klimatsko nevtralnost in kako lahko prispevamo k oblikovanju procesa digitalizacije. Izsledki fokusne skupine bodo obja-



Na fokusni skupini, ki jo je vodila mag. Tatjana Pajnkihar Napret, so sodelovali mag. Anton Zvonko Kink (REVOZ d.d.), Damjan Mašera (MDDSZ), Matija Dermota (ZSSS), Sandi Meke (Zavod RS za zaposlovanje), Igor Zorko (ZZI d.o.o.).

vljeni v skupnem raziskovalnem poročilu ob zaključku delovnega sklopa v marcu 2025.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 26.9.2024 – Potekalo je srečanje pogajalskih skupin za Kolektivno pogodbo komunalnih dejavnosti.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ELEKTROINDUSTRIJE

LJUBLJANA, 25.9.2024 - Potekala so pogajanja za Kolektivno pogodbo za dejavnost elektroindustrije Slovenije.

STROKOVNI ODBOR ESS O ZAPOSLOVANJU TUJIH DELAVCEV

LJUBLJANA, 25.9.2024 – Strokovni odbor ESS o zaposlovanju tujih delavcev je na 1. seji obravnaval gradivo glede predloga podaljšanja Zakona o ukrepih za optimizacijo določenih postopkov na upravnih enotah.

OBELEŽITEV 30.LETNIČE DELOVANJA UNIJE DELODAJALCEV SRBIJE

BEOGRAD, SRBIJA, 24.9.2024 - Generalni sekretar ZDS se je udeležil slovesnosti ob praznovanju jubileja Unije delodajalcev Srbije (Unija poslodavaca Srbije - UPS). Miloš Nenezić, predsednik Unije delodajalcev Srbije, se je ob praznovanju 30-letnice unije prisotnim zahvalil za njihov čas, predvsem pa za njihovo delo in delovne rezultate, ki jih dosegajo v svojih organizacijah. Unija delodajalcev Srbije, s katero ZDS sodeluje v okviru skupnih projektov, se že tri desetletja prizadeva za ustvarjanje boljšega poslovnega okolja, izboljšanje delovnih razmerij in krepitev gospodarske stabilnosti v Srbiji.



Obeležitev 30-letnice ustanovitve in delovanja Unije poslodavaca Srbije.

Kako socialni partnerji, podjetja in vladne institucije vidijo svojo vlogo pri dvojnem prehodu?



Lan Wudler

V ZDS smo v okviru projekta GROW v drugi fazi raziskovalnega dela projekta izvedli fokusno skupino s predstavniki delodajalcev, sindikatov ter vladnih institucij, kjer smo skupaj iskali rešitve na izzive dvojnega prehoda.

Fokusne skupine so se udeležili predstavniki gospodarstva, sindikatov, ministrstva za delo, družine, socialne zadeve in enake možnosti ter zavoda za zaposlovanje.

SPLOŠNE UGOTOVITVE O DVOJNEM PREHODU

Uvodoma so udeleženci ugotovili, da imamo v Sloveniji kar nekaj vladnih dokumentov in strategij, ki pokrivajo področje dvojnega prehoda (digitalizacija in zeleni prehod) vendar so le-ti v določenih pogledih preveč obsežni in kompleksni, saj pokrivajo vse možne spektre dvojnega prehoda. Zaradi tega je včasih zelo težko razumeti, kaj dvojni prehod točno je, kaj točno to pomeni, ter kako bo le-ta vplival na različne deležnike. Kot primer je bilo izpostavljeno »zeleno delovno mesto« in »zeleno kompetence«, ki jih je izjemno težko definirati. Dodatno so ugotovili, da strateški dokumenti dvojnega prehoda ne naslavljajo neposredno podjetij ali zaposlenih, zaradi česar je organizacijam še toliko težje resnično razumeti, kaj to pomeni in kakšne bodo potrebne spremembe. Prav tako ugotavljajo, da se s to tematiko socialni partnerji večinoma premalo ukvarjajo, večina aktivnosti pa poteka v akademski sferi.

Udeleženci fokusne skupine so si bili prav tako enotni, da se delovna mesta spreminjajo in da ne gre več za »klasična« delovna mesta, kjer si »sedel« 8 ur, temveč se dandanes zahteva veliko večja fleksibilnost, digitalne

kompetence pa so prodrle v vse nivoje delovnih mest, tudi v tistih na najnižjem nivoju. S tem povezano so ugotavljali, da nam močno primanjkuje poznavanja zahtevanih kompetenc za trenutna in prihodnja delovna mesta ter na splošno z identifikacijo teh kompetenc v dvojnem prehodu. Še posebej so bili izpostavljeni mlajši zaposleni (naša prihodnost), ki si veliko bolj želijo vedeti kakšen bo njihov karierni razvoj in kaj bodo počeli, kar pa je izjemno težko zagotoviti, saj moramo najprej primerno identificirati kompetence, ki bodo potrebne za naslednjih 8 do 10 let.

Tako udeleženci fokusne skupine ugotavljajo, da je res, da je trenutno digitalno okolje pomembno, vendar smo še vedno odvisni od ljudi (zaposlenih) ter njihovih kompetenc. Zato so poslovni modeli, uporaba digitalnih orodij ter ekosistem, v katerem organizacije delujejo, izjemno pomembni. Še posebej, ker je treba zagotoviti motivacijo zaposlenih (tako vodilnih delavcev kot njihovih podrejenih), da se bodo s prihajajočimi spremembami želeli spoprijeti ter se temu primerno tekom njihove kariere nadalje izobraževali in usposabljali, da bodo pridobili zahtevane in/ali manjkajoče kompetence za spreminjajočo se trg dela. Še posebej starejši zaposleni so bili izpostavljeni kot najbolj ranljiva skupina, saj imajo vedno več težav s spreminjajočim se delovnim okoljem.

Zato je bilo izpostavljeno, da potrebujemo skupno in enotno vizijo ter cilje, kako želimo vse te spremembe nasloviti in se z njimi spoprijeti, da se otresemo sistema, ki stoji na stvareh, ki se prepočasno spreminjajo, saj v tem hitro spreminjajočem se okolju na ta način ne bomo mogli biti konkurenčni. Na ta način bomo tudi veliko bolj motivirani za uvažanje sprememb. Tako moramo spremeniti in posodobiti izobraževalne sisteme, pripraviti kompetenčne platforme ipd., kjer bomo pravilno identificirali kompetence, ki bodo potrebne v prihodnje. Še posebej zaposleni se bodo morali zavedati, da se bodo morali tudi sami veliko več izobraževati in usposabljati, da bodo pripravljeni na to novo realnost.

IZZIVI MISELNOSTI IN IZOBRAŽEVANJA V DVOJNEM PREHODU

Neprestano izobraževanje in usposabljanje je že od nekdaj predstavljalo enega izmed temeljev uspešnosti podjetij. V dvojnem prehodu in posledično izredno kompleksnem in hitro spreminjajočem se delovnem okolju, še posebej digitalizaciji, pa je to postalo še toliko bolj pomembno. Za razliko od prej, ko se je to pričakovalo predvsem od vodstvenih delavcev in administracije, se po novem to pričakuje od vseh zaposlenih, tudi tistih v proizvodnji, zato podjetja temu posvečajo vedno več pozornosti. Po mnenju udeležencev je glavni izziv tukaj, kako pripraviti zaposlene na to, da bodo motivirani in si bodo sami želeli usposabljati ter pridobivati nove kompetence. Izziv so še posebej dalj časa zaposleni, saj premalo vlagajo vase in svoje znanje, ker so preveč »udomačeni« v svojem delovnem okolju. To potrjujejo tudi analize zavoda za zaposlovanje, saj je več kot 1/3 prijavljenih na zavodu starejših in opažajo, da se zadnjih 10-15 let zaposlitve niso nič aktivno izobraževali in usposabljali ter so posledično skoraj v celoti brez digitalnih kompetenc. Dodatno so udeleženci poudarili tudi, da bi bilo treba v šolah digitalizaciji posvečati veliko več pozornosti, kjer bi se učenci učili, kako lahko digitalizacijo uporabljajo kot orodje za boljše življenje, boljše delo in boljše učenje. Tako bi potrebovali veliko več povezave izobrazbe s praktičnim delom.

Nadalje je bilo izpostavljeno, da zaposleni ponekod sami poudarjajo, da nimajo več dovolj oz. primernih kompetenc, kar pomeni, da se zavedajo, da jim primanjkuje določenega znanja za spreminjajočo se trg dela. Kljub temu pa menijo, da je to bolj izjema kot pravilo, saj je večina zaposlenih nemotiviranih, da bi se sama dodatno izobraževala in usposabljala. Velik problem predstavlja tudi miselnost ljudi, še posebej tam, kjer so vsem tem spremembam v organizaciji nenaklonjeni. Skupaj ugotavljajo, da je vodstvo pri tem izjemno pomembno, saj če bodo vodili z zgledom, bodo tudi delavci bolj motivirani za dodatna izobraževanja. Prav tako se po

izkušnjah zaposleni veliko raje udeležujejo izobraževanj v živo kot preko spleta.

IZZIVI MALEGA GOSPODARSTVA V DVOJNEM PREHODU

Udeleženci so si enotni, da se v velikih podjetjih in organizacijah lažje spoprijemajo z izzivi dvojnega prehoda, saj imajo za to na voljo več sredstev ter znanja (bodisi v strokovnih zaposlitvah za ta področja bodisi z znanjem in izkušnjami iz tujine; veliko jih je tudi v tuji lasti, s čimer podedujejo tudi znanje in zahteve lastnika iz tujine). Veliko večji problem pa ima malo gospodarstvo, saj tam nimajo vsega tega znanja oz. si ne morejo privoščiti, da bi zaposlili strokovnjaka samo za to področje. Tako zadeve temeljijo večinoma na enem človeku (direktorju) ali le nekaj zaposlenih (npr. direktorji in par vodij), ki pa imajo premalo znanja o dvojnem prehodu; kaj je zeleno in kaj je digitalizacija. Za razliko od velikih podjetij, kjer imajo večinoma temu namenjene posebne oddelke, pododdelke ali odbore, kjer se pomanjkanje tega znanja lahko hitro opazi in odpravi, malo gospodarstvo tega nima in je velikokrat odvisno samo od enega človeka. Zato je toliko bolj pomembno, da se v sklopu dvojnega prehoda posvetimo izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v malem gospodarstvu, da bodo resnično razumeli, kaj to pomeni, saj to spreminja tudi način njihovega vodenja.

Tako bo v prihodnje veliko pomembnejše, da bodo vodje znali tudi poslušati predloge in ne samo delegirali, spoštovali kreativnost zaposlenih, in ne samo merili produktivnosti, saj bomo le tako lahko uspeli v tem novem okolju in ohranili konkurenčnost.

Glede področja zelenega prehoda so si udeleženci enotni, da se večinoma izpostavlja ogljični odtis in ogljična nevtralnost, še posebej v velikih podjetjih ali podjetjih v tuji lasti, saj se tam temu posveča veliko več pozornosti. Po eni strani zaradi obveznega ESG poročanja in zahtevam matične organizacije, po drugi strani pa jih k temu silijo tudi investitorji, saj so zanje ESG kazalniki organizacije zelo pomembni pri odločitvah o vlaganju. Za



Sofinancira Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

razliko od velikih podjetij pa v malem gospodarstvu na zeleni prehod gledajo predvsem kot strošek in kaj morajo narediti, da ne bodo v prihodnje kaznovani, če tega ne bodo imeli. Tako se po mnenju udeležencev v malem gospodarstvu preveč pozornosti posveča samo stroškovnemu vidiku, saj si z visokimi fiksnimi stroški, ki jih zeleni prehod zahteva, veliko manj fleksibilen in posledično manj konkurenčen, in ne temu, kaj je dobro za družbo kot celoto.

DIGITALIZACIJA IN DELOVNA MESTA V PRIHODNJE

Udeleženci so si enotni, da digitalizacija in proces digitalizacije ne odnaša delovnih mest, bo pa na različna delovna ta proces različno vplival. Zato je bilo izpostavljeno, da je treba kljub digitalizaciji in avtomatizaciji zaposlenim pustiti še vedno dovolj kreativnosti, kar bo še posebej pomembno v kontekstu smiselnosti in zanimivosti delovnega mesta za mlade v prihodnje. Izpostavljeno je bilo tudi, da dvojni prehod zahteva spremembe programa za iskanje kandidatov za prosta delovna mesta, saj so zahtevana znanja in veščine veliko bolj multidisciplinarni, kot so bila nekoč in je težje primerno identificirati vse te veščine pri kandidatih. Zato so udeleženci enotno še enkrat izpostavili pomembnost neprestanega izobraževanja in usposabljanja, tudi če na trenutnem delovnem mestu teh veščin morebiti ne potrebujemo, saj jih bomo skoraj zagotovo potrebovali v prihodnje.

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV V DVOJNEM PREHODU

Delovne revolucije so v preteklosti imele veliko večji vpliv na proizvodne in delovne procese, zdaj pa se dogaja obratno, delovni procesi povzročajo sociološke učinke na ljudeh. Zato je toliko bolj pomembno, da se to pravilno naslovi in komunicira z vsemi deležniki, da se določijo pravilne kompetence, in posledično dvigne motivacija tako delodajalcev kot zaposlenih. In tukaj je po mnenju

udeležencev veliko prostora in možnosti za aktivnosti socialnih partnerjev na vseh nivojih kolektivnih dogovarjanj. Tako imajo socialni partnerji dolžnost in odgovornost, da se o dvojnem prehodu pogovarjajo, še posebej na nivoju podjetij. Seveda pa moramo pri tem paziti, da pustimo organizacijam še vedno dovolj fleksibilnosti, da se lahko hitro prilagajajo na spremembe na trgu.

Vloga sindikalnih predstavnikov v dvojnem prehodu je bila tudi izpostavljena kot zelo pomembna, saj imajo največ možnosti, da zaposlene ozaveščajo o prihajajočih spremembah in jih spodbujajo k aktivnemu izobraževanju in pridobivanju novih kompetenc. Posledično imajo sindikati tudi svoje programe izobraževanj, opažajo pa, da je trenutno največji izziv strošek izobraževanj ter motivacija zaposlenih. Vsekakor pa morata biti tako delodajalec kot predstavnik zaposlenih enakega mnenja glede potrebe po dodatnem izobraževanju, saj bo vsak sam izjemno težko naslavljal to problematiko.

SKLEPNO

Na fokusni skupini smo ugotovili, da je področje dvojnega prehoda (digitalizacija in zeleni prehod) zelo pomembno, konec koncev je oglična nevtralnost v EU do 2050 tudi cilj EU. Kljub temu zaznavamo veliko področij, kjer lahko zadeve še izboljšamo. Eno področje je zagotovo komunikacija o dvojnem prehodu, saj je za večino to preveč abstrakten pojem, ki ga ne razumejo v celoti. Dodatno lahko »prenizko aktivnost« na tem področju pripišemo tudi dejstvu, da je za večino to nekaj, kar je predaleč v prihodnosti, in nam zato še ni treba takoj reagirati.

Zato je vloga socialnih partnerjev na tem področju zelo pomembna, da bomo enotni pri postavljanju skupnih ciljev in vizije, ozaveščanju o pomembnosti dvojnega prehoda ter spodbujanju tako vodstva kot zaposlenih k pomembnosti te tematike ter motiviranju k neprestanemu izobraževanju in usposabljanju.

From: Združenje delodajalcev Slovenije <obvestila@zds.si>
Sent: četrtek, 23. januar 2025 10:19
To: Lan Wudler
Subject: Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda (trajnostni in digitalni prehod) v podjetjih - anketa

[Če se novice ne naložijo pravilno, prosimo kliknite tukaj.](#)



Anketa

Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obračamo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta **GROW**. Hvala za vaš čas.

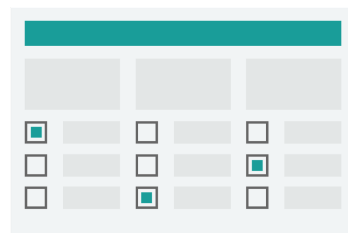


Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih pa zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost.

Dodatno so podnebne spremembe in degradacija okolja eksistencialna grožnja Evropi in svetu. Za premagovanje teh izzivov se mora EU preoblikovati v sodobno, z viri

gospodarno in konkurenčno gospodarstvo s ciljem, da bodo vse panoge gospodarstva EU pripravljene na ta izziv.

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonskih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete **10 minut** časa in nam podate svoje mnenje.



Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane **strogo zaupno**, vaši **odgovori bodo obravnavani anonimno** in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje!

Lep pozdrav.

Združenje delodajalcev Slovenije v imenu ekipe projekta GROW

[Kliknite za anketo](#)

Dodatne informacije v zvezi z anketnim vprašalnikom:

lan.wudler@zds.si



Sofinancira
Evropska unija

Analizo izvajamo v okviru projekta »Getting Ready for Twin Transition – GROW«, ki ga sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana

Telefon: +386 1 563 48 80, E-naslov: delodajalci@zds.si

Sledite nam na [LinkedIn](#).

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavi na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?

Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).

Dogodki	O ZDS	Novice
Publikacije	Stališča	Projekti
Baza znanja	Dodatne storitve	
Svetovanje članom ZDS		

DELODAJALSKA
AKADEMIJA

POGAJALSKA
ŠOLA

DELODAJALEC



24. januar 2024

Izrazite svoje mnenje v anketi projekta GROW!

< Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih >

VEČ INFORMACIJ IN POVEZAVA DO ANKETE

Članstvo

Članstvo v ZDS ima svoje prednosti!
Ne odlašajte, pridružite se nam!

VČLANI SE

Svetovalne ure

Samo za člane

+386 1 563 48 80

Vsak dan med 10.00 in 12.00 uro.

LP Maja



Lan Wudler · You

Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

1yr · 🌐

Kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo? V [Združenje delodajalcev Slovenije ZDS](#), izvajajo raziskavo, kako se slovenska podjetja soočajo z izzivi uvajanja dvojnega prehoda v podjetju.

Vsak glas šteje, zato ste vljudno vabljeni k sodelovanju: <https://www.1ka.si/GROW>

Show translation



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

1yr · 🌐

🚦 Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo? 🤔 😊 Vaš glas šteje: <https://www.1ka.si/GROW>.

🗨️ Ste del zgodbe o dvojnem prehodu? Delite svoje izkušnje in izzive v naši kratki anketi! Vaši vpogledi bodo pomagali oblikovati sliko, kako podjetja v Sloveniji odgovarjajo na največje priložnosti in izzive današnjega časa.

Vabljeni k sodelovanju v naši anketi o izzivih uvajanja dvojne transformacije v slovenskih podjetjih, ki jo izvajamo v sklopu Evropskega sofinanciranega projekta GROW.

👉 Vaše mnenje nam lahko podate na povezavi: <https://www.1ka.si/GROW>

💡 Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil in smernic za krepitev socialnega dialoga ter usposabljanje pogajalcev pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitev zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

🙌 Hvaležni bomo, če boste povezavo do ankete delili s svojimi sodelavci, zlasti vodilnimi ter vodstvenim kadrom in sodelavcem v kadrovski in pravni službi ter vsem drugim znanecem, ki so aktivni na tem področju.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in prikazani samo v agregirani obliki.

Več o projektu GROW, si lahko preberete na povezavi:

<https://lnkd.in/dKb4qSSP>

🇪🇺 S finančno podporo Evropske unije. Projekt GROW sofinancira Evropska unija, št. pogodbe GA 101145643.

Show translation



Sofinancira

Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih

1ka.si

🗨️ 7

1 repost

Reactions



Like

Comment

Repost

Send

📊 315 impressions

[View analytics](#)

Add a comment...



From: Združenje delodajalcev Slovenije <obvestila@zds.si>
Sent: torek, 04. februar 2025 15:08
To: Lan Wudler
Subject: Delite svoje izkušnje z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Če se novice ne naložijo pravilno, prosimo kliknite tukaj.



Anketa

Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obračamo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta **GROW**. Hvala za vaš čas.

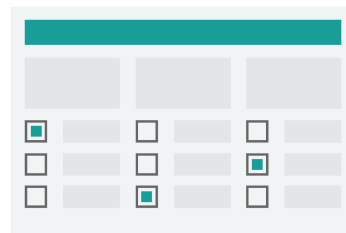


Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih pa zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost.

Dodatno so podnebne spremembe in degradacija okolja eksistencialna grožnja Evropi in svetu. Za premagovanje teh izzivov se mora EU preoblikovati v sodobno, z viri gospodarno in konkurenčno gospodarstvo s ciljem, da bodo vse panoge gospodarstva EU pripravljene na ta izziv.

Kliknite za anketo

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonskih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete **10 minut** časa in nam podate svoje mnenje.



Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane **strogo zaupno**, vaši **odgovori bodo obravnavani anonimno** in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje!

Lep pozdrav.

Združenje delodajalcev Slovenije v imenu ekipe projekta GROW

Dodatne informacije v zvezi z anketnim vprašalnikom:

ian.wudler@zds.si



Sofinancira
Evropska unija

Analizo izvajamo v okviru projekta »Getting Ready for Twin Transition – GROW«, ki ga sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana

Telefon: +386 1 563 48 80, E-naslov: delodajalci@zds.si

Sledite nam na [LinkedIn](#).

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?

Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).

From: Združenje delodajalcev Slovenije <obvestila@zds.si>
Sent: torek, 18. februar 2025 14:29
To: Lan Wudler
Subject: Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

Če se novice ne naložijo pravilno, prosimo kliknite tukaj.

Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

 18. februar 2025

[Ureditev pravice do odklopa v Kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti](#)

V Uradnem listu RS, št. 10/2025 z dne 18. 2. 2025, je objavljen Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti, ki ureja pravico do odklopa. Ta aneks začne veljati in se uporabljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 7. februar 2025

[Nova najnižja bruto urna postavka za delo študentov in dijakov znaša 7,34 EUR](#)

V Ur. listu RS, št. 7/2025 z dne 7.2.2025, je bila objavljena Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del.

Več na [spletni strani ZDS](#).

XXIV. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti

29. in 30. maj 2025
Kongresni center GH Bernardin Portorož

Več informacij in prijava

Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z
[izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih](#)

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obračamo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta [GROW](#). Hvala za vaš čas.

Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih pa zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost.



Kliknite za anketo

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonskih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete **10 minut** časa in nam podate svoje mnenje.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane **strogo zaupno**, vaši **odgovori bodo obravnavani anonimno** in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Analizo izvajamo v okviru projekta »Getting Ready for Twin Transition – GROW«, ki ga sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.



Brezplačno izobraževanje o kibernetiki v podjetjih

Podjetje Koofr v sklopu projekta SRC-EDIH, katerega pridruženi član je tudi Združenje delodajalcev Slovenije, **4. marca 2025** organizira izobraževanje s področja kibernetike, ki je **brezplačno za mikro, mala in srednja podjetja ter javne organizacije**.

Več informacij in prijava

DELODAJALEC



ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana

E-mail: delodajalci@zds.si

Sledite nam na [LinkedIn](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?

Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).

Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

🚩 ZADNI POZIV K SODELOVANJU - LE ŠE NEKAJ PROSTIH MEST ZA PODJETJA!

Vabimo vas k sodelovanju v **projektu ohranjanja poklicnega zdravja in promocije zdravja na delovnem mestu v obdobju 2025-2027**, ki bi ga Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) izvajalo skupaj z zunanjimi strokovnjaki.

Z namenom izboljšanja zdravega delovnega okolja in zdravja na delovnem mestu je namreč Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZSZ) objavil javni razpis za sofinanciranje preventivnih projektov ohranjanja poklicnega zdravja in promocije zdravja na delovnem mestu za obdobje 2025-2027. Ta razpis nam kot reprezentativni delodajalski organizaciji omogoča, da podjetja povabimo k sodelovanju, brez kakršnih koli finančnih obremenitev za vas. **Priložnost** izvajanja projekta boste prejeli za vaše podjetje po meri prilagojene programe/izdelke, ki bodo neposredno naslavljali področje varnosti in zdravja na delovnem mestu, še posebej pa odnosov na delovnem mestu, medsebojno komunikacijo, preprečevanje absentizma, izgorlosti in pravico do odklopa.

Za prijavo, kreacijo in izvedbo projekta bomo zadoščeni v Združenju delodajalcev Slovenije. Podjetja, ki bodo sodelovala v projektu, pa imajo zgolj obveznost pri prijavi posredovati podatke (iz priloženega vprašalnika na [spletni strani ZDS](#)) ter podpisati Zavezo sodelujočega delodajalca za sodelovanje pri projektu, ki jo bomo podpisali pred oddajo razpisa. V fazi izvedbe projekta pa sodelovati z udeleženci iz podjetja na usposabljanjih oz. izobraževanjih ter letnih konferencah, ki jih bomo za vas pripravili v okviru projekta.

Na podlagi analize prejetih vprašalnikov s strani zainteresiranih podjetij bomo na ZDS s strokovnjaki pripravili za prijavljena podjetja ciljno usmerjene ukrepe in aktivnosti, ki jih bomo izvajali v sklopu projekta. Tako bomo naslavljali točno določene izzive, ki jih boste identificirali v svojem podjetju, s čimer bomo zagotovili, da bodo aktivnosti za vaše podjetje primerne in vam bodo nudile najboljše možne rezultate.

Prepričani smo, da vam bomo lahko preko sodelovanja v predlaganem projektu ponudili konkretne nasvete, izobraževanja, storitve in ne nazadnje pozitivne rezultate, zato bomo veselili vašega sodelovanja.

ROK ZA PRLJAVO:

V kolikor bi sodelovali v projektu nam sporočite vaš interes na lan.wudler@zds.si oz. posredujte izpolnjeni [vprašalnik](#) najkasneje do ponedeljka, 10. 2. 2025.

[Več informacij o projektu](#)

Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obrnemo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta [GROW](#). Hvala za vaš čas.

Svet dela je podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih pa zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost.



[Kliknite za anketo](#)

Vaše upotivite bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonskih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete 10 minut časa in nam podate svoje mnenje.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Analizo izvajamo v okviru projekta »Getting Ready for Twin Transition – GROW«, ki ga sofinancira Evropska unija s pogodbo o sodelovanju GA 101145843. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo mnenj ali stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Nič Evropska unija niti organ, ki odloči pomoči, zaradi ne moreta biti odgovorna.



📅 4. februar 2025

Vabljeni na posvet o zaposlovanju tujcev

Zavod RS za zaposlovanje v ponedeljek 17. februarja organizira posvet o zaposlovanju tujcev, ki bo potekal v Ljubljani v prostorih Hiše Evropske unije.

[Več na spletni strani ZDS.](#)

📅 31. januar 2025

4. februar - svetovni dan boja proti raku

Rak zaradi izpostavljenosti rakotvornim snovem na delovnem mestu je pomembna, a pogosto spregledana poklicna nevarnost. Kako preprečiti izpostavljenost?

[Več na spletni strani ZDS.](#)

📅 28. januar 2025

Spoznajte iskalce zaposlitve s Filipinov in se povežite z njimi

Zavod RS za zaposlovanje v sodelovanju z Veleposlaništvom RS v Manili organizira zaposlitveni dogodek na Filipinih v torek 11. marca 2025. Prijave sprejemajo do 12. februarja 2025.

[Več na spletni strani ZDS.](#)

Brezplačno izobraževanje o kibernetiki varnosti v podjetjih

Podjetje Kooft v sklopu projekta SRC-EDIH, katerega pridružen član je tudi Združenje delodajalcev Slovenije, 4. marca 2025 organizira izobraževanje s področja kibernetike varnosti, ki je **brezplačno za mikro, mala in srednja podjetja ter javne organizacije.**

[Več informacij in prijave](#)

DELODAJALEC

**DELODAJALSKA
AKADEMIJA**

ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana
E-mail: delodajalci@zds.si
Sledite nam na [LinkedIn](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?
 Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).

Get up to 73,000 more impressions by boosting this post. ?

Boost



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

1yr +

🚦 Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo? 🤖 Vaš glas šteje: <https://www.1ka.si/GROW>.

👉 Ste del zgodbe o dvojnem prehodu? Delite svoje izkušnje in izzive v naši kratki anketi! Vaši vpogledi bodo pomagali oblikovati sliko, kako podjetja v Sloveniji odgovarjajo na največje priložnosti in izzive današnjega časa.

Vabljeni k sodelovanju v naši anketi o izzivih uvajanja dvojne transformacije v slovenskih podjetjih, ki jo izvajamo v sklopu Evropskega sofinanciranega projekta GROW.

👉 Vaše mnenje nam lahko podate na povezavi: <https://www.1ka.si/GROW>

💡 Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil in smernic za krepitev socialnega dialoga ter usposabljanje pogajalcev pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitev zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

🙌 Hvaležni bomo, če boste povezavo do ankete delili s svojimi sodelavci, zlasti vodilnimi ter vodstvenim kadrom in sodelavcem v kadrovski in pravni službi ter vsem drugim znanecem, ki so aktivni na tem področju.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in prikazani samo v agregirani obliki.

Več o projektu GROW, si lahko preberete na povezavi:

<https://lnkd.in/dKb4q5SP>

🇪🇺 S finančno podporo Evropske unije. Projekt GROW sofinancira Evropska unija, št. pogodbe GA 101145643.

Show translation



Sofinancira

Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih

1ka.si

👍 5

1 comment - 3 reposts

Reactions



Like

Comment

Repost

Send

Add a comment...



Most relevant ▾



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

Author

3,227 followers

1y ...



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

1yr •

📌 Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo? 🤖 😊 Vaš glas šteje: <https://www.1ka.si/GROW>.

💬 Ste del zgodbe o dvojnem prehodu? Delite svoje izkušnje in izzive v naši kratki anketi! Vaši vpogledi bodo pomagali oblikovati sliko, kako podjetja v Sloveniji odgovarjajo na največje priložnosti in izzive današnjega časa.

Vabljeni k sodelovanju v naši anketi o izzivih uvajanja dvojne transformacije v slovenskih podjetjih, ki jo izvajamo v sklopu Evropskega sofinanciranega projekta GROW.

👉 Vaše mnenje nam lahko podate na povezavi: <https://www.1ka.si/GROW>

💡 Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil in smernic za krepitev socialnega dialoga ter usposabljanje pogajalcev pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitev zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

👏 Hvaležni bomo, če boste povezavo do ankete delili s svojimi sodelavci, zlasti vodilnimi ter vodstvenim kadrom in sodelavcem v kadrovski in pravni službi ter vsem drugim znanecem, ki so aktivni na tem področju.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in prikazani samo v agregirani obliki.

Več o projektu GROW, si lahko preberete na povezavi: <https://lnkd.in/dKb4qSSP>

🇪🇺 S finančno podporo Evropske unije. Projekt GROW sofinancira Evropska unija, št. pogodbe GA 101145643.

Show translation



Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih

1ka.si

👍❤️ 5

1 comment · 3 reposts

Reactions



👍 Like

💬 Comment

🔄 Repost

➦ Send

Add a comment...



Most relevant ▾



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS **Author**

3,227 followers

1y ...

Ali kot socialni partner v podjetju sodelujete pri procesu digitalne in zelene preobrazbe? S svojim pogledom in oceno boste pripomogli k boljšemu razumevanju področja in iskanju rešitev <https://www.1ka.si/GROW>.



Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih

Spoštovani, v okviru EU sofinanciranega projekta GROW izvajamo raziskavo, s katero želimo pridobiti vpogled v razumevanje,...

Show translation

Like | Reply | 37 impressions



Maja Ceglar Ključevšek • 1st

Representing employers interest / providing relevant economic data

1yr • 🔒

S sodelovanjem v anketi morda dobite tudi kakšno idejo, kako bolje načrtovati dvojni prehod 🍌 <https://www.1ka.si/GROW>

Show translation



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

1yr • 🔒

🍌 Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako dobro slovenska podjetja krmarijo med zeleno in digitalno transformacijo ? 🤔 😊 Vaš glas šteje: <https://www.1ka.si/GROW>.

🗨️ Ste del zgodbe o dvojnem prehodu? Delite svoje izkušnje in izzive v naši kratki anketi! Vaši vpogledi bodo pomagali oblikovati sliko, kako podjetja v Sloveniji odgovarjajo na največje priložnosti in izzive današnjega časa.

Vabljeni k sodelovanju v naši anketi o izzivih uvajanja dvojne transformacije v slovenskih podjetjih, ki jo izvajamo v sklopu Evropskega sofinanciranega projekta GROW.

🍌 Vaše mnenje nam lahko podate na povezavi: <https://www.1ka.si/GROW>

💡 Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil in smernic za krepitev socialnega dialoga ter usposabljanje pogajalcev pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev in upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitev zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

👏 Hvaležni bomo, če boste povezavo do ankete delili s svojimi sodelavci, zlasti vodilnimi ter vodstvenim kadrom in sodelavcem v kadrovski in pravni službi ter vsem drugim znancem, ki so aktivni na tem področju.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in prikazani samo v agregirani obliki.

Več o projektu GROW, si lahko preberete na povezavi:

<https://lnkd.in/dKb4qSSP>

🇪🇺 S finančno podporo Evropske unije. Projekt GROW sofinancira Evropska unija, št. pogodbe GA 101145643.

Show translation



Razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih

1ka.si

🍌 4

Reactions



👍 Like

💬 Comment

🔄 Repost

➦ Send

Add a comment...



Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

3. marec 2025

[Najnižje osnovne plače v KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije od 1.3.2025](#)

V Uradnem listu RS, št. 13/2025 z dne 26.2.2025 je objavljen Dodatek št. 19 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije.

Več na [spletni strani ZDS](#).



3. marec 2025

[Ne pozabite na oddajo obračuna DDPO in DohDej za leto 2024](#)

FURS opominja podjetnike in podjetja na rok za oddajo davčnega obračuna davka od dohodkov pravnih oseb (obračun DDPO) ter davčnega obračuna akontacije dohodnine in dohodnine od dohodka iz dejavnosti (obračun DohDej) za leto 2024 - 31. marec 2025.

Več na [spletni strani ZDS](#).

27. februar 2025

[Kako zagotoviti, da bo Bazen talentov EU \(Talent Pool\) uspešen?](#)

V skupni deklaraciji so evropski delodajalci podprli vzpostavitev Bazena talentov EU, kot je bilo predlagano v okviru paketa znanj in talentov iz leta 2023.

Več na [spletni strani ZDS](#).

26. februar 2025

[Obvezen zdravstveni prispevek znaša od 1. marca 2025 dalje 37,17 EUR](#)

V Uradnem listu RS, št. 12/2025 z dne 26.2.2025 je objavljena nova višina obveznega zdravstvenega prispevka, ki znaša od 1. marca 2025 dalje 37,17 EUR.

Več na [spletni strani ZDS](#).

24. februar 2025

[Nova višina urne postavke in višina dohodka za opravljenočasno ali občasno delo upokojencev](#)

V Uradnem listu RS, št. 11/2025 z dne 21.2.2025 je bila objavljena Odredba o višini urne postavke in višini dohodka za opravljenočasno ali občasno delo upokojencev, ki določa da višina urne postavke ne sme biti nižja od 7,35 EUR.

Več na [spletni strani ZDS](#).

LETNI DOPUST

*Uvodna pogovorna, vzorec pravitelnika
o izrabi letnega dopusta in vzorci
obrazcev*

NAROČITE SVOJ IZVOD

Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obračamo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta **GRÖW**. Hvala za vaš čas.

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonitih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete 10 minut časa in nam podate svoje mnenje.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Anketa financirana v okviru projekta «Scaling Ready for Twin Transition - GRÖW», ki ga sofinancira Evropska unija z uporabo evropskega skladu za regionalni razvoj (ERAR) iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in evropskega sklada za regionalni razvoj. Nisi Evropske unije ni mogoče, ki dodeli pomoč, zato ne morete biti odgovorni.

Kliknite za anketo

XXIV. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti

29. in 30. maj 2025
Kongresni center GH Bernardin Portorož

Več informacij in prijava

DELODAJALEC



ZDS, Dimičeva ulica 5, 1000 Ljubljana
E-mail: glasovalnica@zds.si
Sledite nam na [LinkedInu](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?
Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznamu](#).

Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

3. marec 2025

[Najnižje osnovne plače v KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije od 1.3.2025](#)

V Uradnem listu RS, št. 13/2025 z dne 26.2.2025 je objavljen Dodatek št. 19 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije.

Več na [spletni strani ZDS](#).



3. marec 2025

[Ne pozabite na oddajo obračuna DDPO in DohDej za leto 2024](#)

FURS opominja podjetnike in podjetja na rok za oddajo davčnega obračuna davka od dohodkov pravnih oseb (obračun DDPO) ter davčnega obračuna akontacije dohodnine in dohodnine od dohodka iz dejavnosti (obračun DohDej) za leto 2024 - 31. marec 2025.

Več na [spletni strani ZDS](#).

27. februar 2025

[Kako zagotoviti, da bo Bazan talentov EU \(Talent Pool\) uspešen?](#)

V skupni deklaraciji so evropski delodajalci podprli vzpostavitev Bazena talentov EU, kot je bilo predlagano v okviru paketa znanj in talentov iz leta 2023.

Več na [spletni strani ZDS](#).

26. februar 2025

[Obvezen zdravstveni prispevek znaša od 1. marca 2025 dalje 37,17 EUR](#)

V Uradnem listu RS, št. 12/2025 z dne 26.2.2025 je objavljena nova višina obveznega zdravstvenega prispevka, ki znaša od 1. marca 2025 dalje 37,17 EUR.

Več na [spletni strani ZDS](#).

24. februar 2025

[Nova višina urne postavke in višina dohodka za opravljenočasno ali občasno delo upokojencev](#)

V Uradnem listu RS, št. 11/2025 z dne 21.2.2025 je bila objavljena Odredba o višini urne postavke in višini dohodka za opravljenočasno ali občasno delo upokojencev, ki določa da višina urne postavke ne sme biti nižja od 7,35 EUR.

Več na [spletni strani ZDS](#).

LETNI DOPUST

*Uvodna pogovorna, vzorec pravitelnika
o izradi letnega dopusta in vzorci
obrazcev*

NAROČITE SVOJ IZVOD

Sodelujte v anketi in pomagajte pri soočanju z izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih

Prihodnost je digitalna in trajnostna - kako pa je pri vas? Z anketo želimo raziskati, kako slovenska podjetja, kot je vaše, doživljajo dvojni prehod (zeleni in digitalni prehod) in kakšne priložnosti ter izzive prinaša to za vas. Vaše izkušnje so ključnega pomena za oblikovanje podpore, ki jo potrebujejo slovenski delodajalci.

Zato se obračamo na vas s prošnjo za izpolnitev ankete, ki jo Združenje delodajalcev Slovenije izvaja v Sloveniji v okviru evropskega sofinanciranega projekta **GRÖW**. Hvala za vaš čas.

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil za oblikovanje zakonitih predlogov, strategij in akcijskih načrtov ter politik odločanja, ki jih bomo pripravili v projektu, zato vas prosimo, da si vzamete 10 minut časa in nam podate svoje mnenje.

Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Anketa financirana v okviru projekta «Scaling Ready for Twin Transition - GRÖW», ki ga sofinancira Evropska unija z uporabo evropskega sofinanciranja GA 10101864. Izražena stališča in mnenja so izključno in ne vsebujejo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Nisi Evropske unije niti organ, ki dodeli pomoč, zato ne moreta biti odgovorna.

Kliknite za anketo

XXIV. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti

29. in 30. maj 2025
Kongresni center GH Bernardin Portorož

Več informacij in prijava

DELODAJALEC



ZDS, Dimičeva ulica 5, 1000 Ljubljana
E-mail: glasovalnica@zds.si
Sledite nam na [LinkedInu](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejetje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejetje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?
Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznamu](#).



Izzivi pri uvajanju dvojnega prehoda v podjetjih – kako pa jih vi rešujete?



Lan Wudler

V Združenju delodajalcev Slovenije v okviru projekta GROW, ki bo prispeval h krepitvi socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe kot posledica priprav na izzive dvojnega prehoda, izvajamo anketno raziskavo, s katero želimo pridobiti vpogled v razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) v slovenskih podjetjih. Poseben poudarek namenjamo tudi vplivu dvojnega prehoda na delovna mesta in delovne pogoje.

Svet dela je trenutno podvržen dramatičnim spremembam. Makro premik v današnjem odprtem gospodarstvu je globalen in velja za skoraj vse industrijske panoge. Od delodajalcev in zaposlenih pa zahteva, da se prilagodijo na novo okolje, v katerem ima prilagodljivost ključno vlogo ter s tem zagotavlja konkurenčno prednost. Dodatno so podnebne spremembe in degradacija okolja eksistencialna grožnja Evropi in svetu. Za premagovanje teh izzivov se mora EU preoblikovati v sodobno, z viri gospodarno in konkurenčno gospodarstvo s ciljem, da bodo vse panoge gospodarstva EU pripravljene na ta izziv.

Za naslavljanje zgoraj omenjenih izzivov je Evropa sprejela Evropski zeleni dogovor (European Green Deal) in izhajajoča Evropska podnebna pravila ter ukrepe »Fit for 55«, ki bodo omogočili doseganje zastavljenih podnebnih ciljev EU - ogljična nevtralnost EU do 2050. Tako bo prihodnost EU digitalna in trajnostna, čemur se prilagaja tudi gospodarstvo po vsej EU.

V predhodnih raziskovalnih aktivnostih v projektu GROW smo ugotovili, da je področje dvojnega prehoda (digitalizacija in zeleni prehod) zelo pomembno, konec koncev je ogljična nevtralnost v EU do 2050 tudi cilje Evropske unije. Kljub temu pa zaznavamo veliko področij, kjer lahko zadeve še izboljšamo. Eno področje je zagotovo komunikacija o dvojnem prehodu, saj je za večino to preveč abstrakten pojem, ki ga ne razumejo v celoti. Dodatno lahko »prenizko aktivnost« na tem področju pripišemo tudi dejstvu, da je za večino to nekaj, kar je predaleč v prihodnosti, in nam zato še ni treba takoj reagirati.

Zato je vloga socialnih partnerjev na tem področju še toliko bolj pomembna, da bomo enotni pri postavljanju skupnih ciljev in vizije, ozaveščanju o pomembnosti dvojnega prehoda ter spodbujanju tako vodstva kot zaposlenih k pomembnosti te tematike ter motiviranju k neprestanemu izobraževanju in usposabljanju. Tako bomo zagotovili kreativno in fleksibilno gospodarstvo, ki se bo lahko spoprijelo z izzivi prihodnosti.

Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani <https://www.zds.si/sl/projekti/grow-getting-ready-for-twin-transition/>

Da bi pridobili podroben vpogled v razumevanje, izvajanje in načrtovanje dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod) v slovenskih podjetjih, ter s kakšnim izzivi in potrebami se srečujete v tem pogledu, vas vljudo prosimo za sodelovanje v kratkem anketnem vprašalniku. Zato vas prosimo, da si vzamete 10 minut časa in nam podate svoje mnenje. Vse informacije, ki jih boste navedli, bodo obravnavane strogo zaupno, vaši odgovori bodo obravnavani anonimno in predstavljeni izključno v agregirani obliki.

Anketo lahko rešite na povezavi <https://www.1ka.si/GROW> ali pa s skeniranjem priložene QR kode, ki vas bo peljala neposredno na stran ankete.

Vaše ugotovitve bodo pripomogle k oblikovanju priporočil in smernic za krepitev socialnega dialoga ter usposabljanje pogajalcev pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitve zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

Hvaležni bomo, če boste povezavo do ankete delili s svojimi sodelavci, zlasti vodilnimi ter vodji in sodelavci, ki pokrivajo področje dvojnega prehoda (digitalni in zeleni prehod). Vaši odgovori so ključni za oblikovanje ustreznih politik in ukrepov, ki bodo podjetjem in zaposlenim pomagali na tej poti.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

GROW: Rezultati raziskave o razumevanju, izvajanju in načrtovanju dvojnega prehoda v slovenskih podjetjih



Zbral in uredil:

Lan Wudler

V sklopu projekta GROW, ki bo prispeval h krepitvi socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe kot posledica priprav na izzive dvojnega prehoda ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju, smo od februarja do aprila 2025 izvedli še zadnji del raziskovalnega delovnega sklopa v projektu, kvantitativno raziskavo med slovenskimi delodajalci o razumevanju, izvajanju in načrtovanju dvojnega prehoda (zeleni in digitalni prehod). V raziskavi je sodelovalo 105 podjetij iz Slovenije. Povzetek glavnih ugotovitev raziskave predstavljamo v nadaljevanju, celotno poročilo pa si lahko preberete na spletni strani projekta GROW: <https://www.zds.si/sl/projekti/grow>.

PRILAGAJANJE PODJETIJ NA DVOJNI PREHOD (»TWIN TRANSITION«)

Rezultati raziskave kažejo, da ima večina anketirancev dobro ali zelo dobro poznavanje koncepta dvojnega prehoda. Skupno 59 % vprašanih je ocenilo svoje poznavanje koncepta dvojnega prehoda kot dobro (40 %) ali zelo dobro (19 %). Dodatnih 30 % ocenjuje svoje poznavanje kot srednje, kar pomeni, da se velika večina (skupno 89 %) vsaj do neke mere zaveda pomena dvojnega prehoda in tako predstavlja dobro osnovo za nadaljnje ukrepanje in strateško načrtovanje

na področju zelenih in digitalnih transformacij. Le manjši delež respondentov je poročal o slabem poznavanju koncepta dvojnega prehoda (9 %), medtem ko je le eden izmed udeležencev navedel, da koncepta sploh ne pozna (1 %).

Večina respondentov razume zeleni in digitalni prehod kot del širšega strateškega pristopa k trajnostnemu in učinkovitemu poslovanju. Digitalizacijo povezujejo z optimizacijo procesov, zmanjšanjem porabe papirja, uvedbo naprednih tehnologij in večjo učinkovitostjo, zeleni prehod pa z učinkovito rabo virov, zmanjšanjem ogljičnega odtisa in krožnim gospodarstvom. Mnogi že izvajajo aktivnosti na obeh področjih, nekateri pa dvojni prehod vidijo kot priložnost za rast in inovacije. Kljub temu je zaznati razlike v stopnji vpliva dvojnega prehoda glede na dejavnost podjetja - predvsem storitvena podjetja pogosto poudarjajo digitalizacijo kot osrednji vidik, medtem ko je okoljski del prehoda včasih manj prisoten ali razumljen kot manj relevanten.

Rezultati raziskave prav tako kažejo, da je 44 % podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, popolnoma in 44 % delno seznanjenih z zakonodajnimi zahtevami EU, povezanimi z dvojnimi prehodom, medtem ko jih 12 % z njimi ni seznanjenih. Kljub temu le 24 % podjetij ocenjuje, da so na zakonodajne zahteve popolnoma pripravljena, 65 % jih je delno pripravljena, 11 % pa nepripravljena.

Dvojni prehod kot pomemben dejavnik dolgoročne uspešnosti ocenjuje 72 % anketiranih podjetij (27 % kot zelo pomembnega, 44 % kot pomembnega), medtem ko jih 25 % ostaja nevtralnih, 3 % pa prehod ocenjuje kot nepomemben. Večina anketiranih (51 %) meni, da sta digitalni in zeleni prehod enako pomembna za poslovanje, 33 % daje prednost digitalnemu, 11 % zelenemu, 5 % pa meni, da nobeden nima pomembnega vpliva. Kar 81 % anketiranih podjetij pa pričakuje, da bo dvojni prehod vplival na njihove stroške poslovanja (21 % zelo, 60 % delno), 10 % ocenjuje vpliv kot nepomemben, 7 % pa vpliva ne pričakuje.

IZVEDENI UKREPI NA PODROČJU DVOJNEGA PREHODA IN NAČRTOVANJE PRIHODNIH AKTIVNOSTI

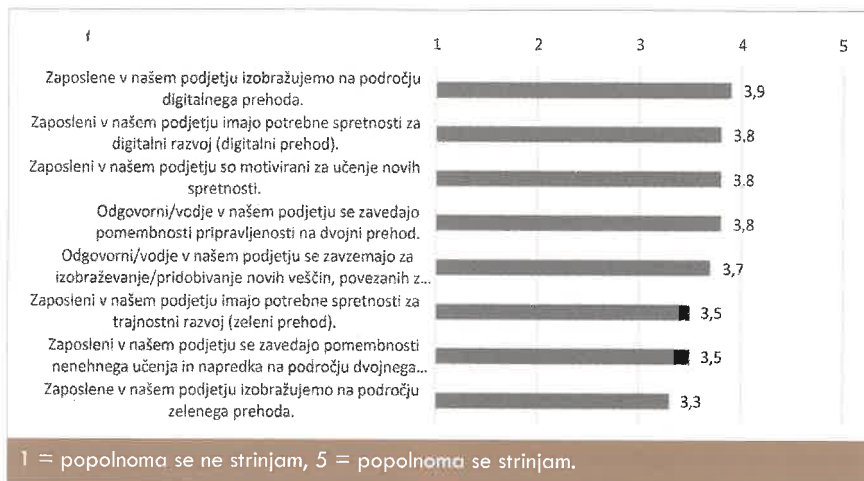
Rezultati raziskave kažejo, da podjetja bistveno bolj kot pri zelenem prehodu pričakujejo kadrovske spremembe zaradi digitalizacije. Na vprašanje o pričakovani potrebi po novih oziroma prilagojenih delovnih mestih zaradi sprememb povezanih s klimatskimi spremembami v naslednjih 5 letih je 35 % anketiranih odgovorilo pritrdilno, medtem ko jih 57 % meni, da takšne potrebe v naslednjih 5 letih ne bo. V povezavi s spremembami povezanih z digitalizacijo, je kar 51 % anketiranih podjetij pritrdilo, da pričakujejo potrebo po novih ali drugačnih delovnih mestih, kar pomeni bistveno višji delež kot pri zelenem prehodu. 45 % podjetij take potrebe ne pričakuje, le 3 % pa so neodločeni.

Med najpogosteje izvedenimi ukrepi na področju zelenega prehoda v anketiranih podjetjih je bila energetska učinkovitost stavb (53 %), sledi uporaba okolju prijaznih materialov (41 %) ter zmanjšanje emisij toplogrednih plinov in prehod na obnovljive vire energije, oba 38 %. Pomembno vlogo imajo tudi ukrepi na področju trajnostne mobilnosti (33 %), krožnega gospodarstva (20 %) in energetske učinkovitosti proizvodnje (21 %). Hkrati pa 13 % anketiranih podjetij navaja, da ukrepov še niso uvedla.

Med najpogosteje izvedenimi ukrepi na področju digitalnega prehoda pa je bila digitalizacija poslovnih procesov, ki jo je izvedlo kar 91 % anketiranih podjetij. Sledi uporaba umetne inteligence, ki jo uporabljajo v 51 % podjetij, razvoj digitalnih produktov ali storitev (36 %) in uporaba interneta stvari (IoT) (22 %). Na drugi strani pa so nekateri ukrepi precej manj razširjeni. Avtomatizacijo proizvodnje je uvedlo le 20 % anketiranih podjetij, blockchain tehnologijo pa zgolj 9 %. Le 6 % vprašanih je izjavilo, da ukrepov še niso uvedli, kar kaže na visoko splošno angažiranost v digitalni transformaciji.



Pripravljenost vodstva in zaposlenih na dvojni prehod



V anketiranih podjetjih ocenjujejo pripravljenost svojih zaposlenih in vodstva na dvojni prehod - zeleni in digitalni - kot zmerno do dobro, pri čemer je zaznati določene razlike med obema področjema.

Zaposleni v anketiranih podjetjih imajo nekoliko bolj razvite spretnosti za digitalni prehod (povprečje 3,8) kot za zeleni prehod (3,5), kar se odraža tudi v izobraževalnih praksah podjetij; večji delež jih izvaja usposabljanja s področja digitalnega prehoda (3,9), medtem ko so aktivnosti na področju zelenega prehoda nižje ocenjene (3,3). Kljub temu so rezultati glede motivacije zaposlenih spodbudni - v večini anketiranih podjetij menijo, da so zaposleni motivirani za učenje novih spretnosti (3,8) in da se zavedajo pomembnosti stalnega razvoja v okviru dvojnega prehoda (3,5). Pomembno je tudi, da anketiranci ocenjujejo vodstvo v podjetjih kot zavzeto za spodbujanje pripravljenosti na spremembe (3,8) ter kot podpornika izobraževanja in razvoja kompetenc (3,7). Na splošno rezultati analize kažejo na večjo usmerjenost podjetij v digitalno transformacijo, medtem ko je področje zelenega prehoda še nekoliko zapostavljeno.

ZUNANJA PODPORA DVOJNEMU PREHODU

Anketirani podjetniki različno ocenjujejo podporo države in EU pri doseganju ciljev dvojnega prehoda. Le 43 % jih meni, da je podpora dobra ali zelo dobra, 33 % jo ocenjuje kot slabo ali zelo slabo, 24 % pa se jih ni opredelilo. Večina anketiranih podjetij ni prejela finančne podpore iz nacionalnih ali EU virov za aktivnosti, povezane z dvojnim prehodom - le 34 % jih je pridobilo sredstva, 55 % ne, 12 % pa ne ve. Glede učinkovitosti obstoječih podpornih virov (subvencije, svetovanja, zakonodaja) 57 % anketiranih meni, da ti niso dovolj učinkoviti, 21 % jih ocenjuje kot učinkovite, 22 % pa jih ne ve. Le 41 % podjetij ima opredeljena namenska sredstva za aktivnosti, povezane z dvojnim prehodom, 48 % jih teh sredstev nima, 11 % respondentov pa ni vedelo, ali imajo namenska sredstva.

Analiza odgovorov na vprašanje o potrebah podjetij po dodatni podpori za uspešno izvedbo dvojnega prehoda kaže na jasno izražene prioritete. Kar 66 % podjetij si želi dodatnih namensko usmerjenih sredstev ali subvencij, 62-% davčne olajšave za investicije, 25 % za izobraževanja, 45-% brezplačna izobraževanja, 41 % poenostavitev zakono-

nodaje in 32-% lažji dostop do dovoljenj. Le 5 % anketiranih podjetij dodatne podpore ne potrebuje.

POTREBE IN IZZIVI DVOJNEGA PREHODA

Raziskava o pripravljenosti podjetij na zeleni in digitalni prehod razkriva, da ima manj kot polovica anketiranih podjetij (46 %) oblikovano strategijo za dvojni prehod. Dodatnih 8 % ima strategijo za le enega od obeh področij (6 % za digitalni in 2 % za zeleni prehod), medtem ko 39 % podjetij strategije sploh nima, šest odstotkov pa ne ve, ali njihovo podjetje strategijo ima. Glavne ovire pri uresničevanju dvojnega prehoda so po mnenju anketirancev zakonodajne zahteve (50 %), prekratki roki za njihovo izpolnitev (24 %), pomanjkanje finančnih virov (49 %) in pomanjkanje znanja (35 %). Le 10 % podjetij ne poroča o večjih težavah. Velik delež respondentov (61 %) prav tako meni, da slovenski izobraževalni sistem ne posveča dovolj pozornosti potrebam dvojnega prehoda, le 18 % pa ocenjuje, da te potrebe ustrezno naslavlja. Preostalih 21 % pa je bilo neodločenih.

Sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki pri dvojnem prehodu poteka v 29-% anketiranih podjetjih, pri čemer 5 % to počne zaradi pomanjkanja internih znanj. Skoraj polovica podjetij (48 %) z zunanjimi partnerji ne sodeluje, 6 % jih meni, da zunanje pomoči ne potrebujejo, 9 % pa sodelovanje načrtuje v prihodnje.

UPORABA IN VPLIV UMETNE INTELIGENCE (UI) NA POSLOVANJE PODJETIJ TER STRUKTURO ZAPOSLENIH

Raziskava je pokazala, da umetno inteligenco (UI) že uporabljajo v 67 % anketiranih podjetij, 21 % pa jo namerava uvesti v prihodnje. Le 7 % podjetij UI ne uporablja,

kar kaže na njen vse večji pomen pri digitalni preobrazbi poslovanja. Glede vpliva UI na delovne pogoje so mnenja razdeljena - 46 % anketiranih meni, da bo potrebna prilagoditev delovnega okolja, 48 % pa ne vidi potrebe po spremembah. Šest odstotkov anketirancev je bilo neodločenih. Na strukturo zaposlenih naj bi UI po mnenju 40 % anketirancev vplivala s povečanjem potrebe po specifičnih znanjih. Po drugi strani 42 % anketiranih meni, da večjih sprememb v strukturi zaposlenih ne bo. Preostalih 18 % ne ve ali meni, da bo UI vplivala predvsem na procese v podjetju. Le 25 % anketiranih podjetij ocenjuje, da bi UI ali avtomatizacija lahko zmanjšali število zaposlenih, medtem ko večina (63 %) ne pričakuje zmanjšanja delovne sile zaradi uvajanja teh tehnologij.

IZOBRAŽEVANJE IN KOMUNIKACIJA Z ZAPOSLENIMI NA PODROČJU DVOJNEGA PREHODA

Raziskava kaže, da je 69 % anketiranih podjetij v zadnjih treh letih izvedlo izobraževanja, povezana z dvojnimi prehodom - 40 % za oba vidika (zeleni in digitalni), 25 % le za digitalni in 4 % le za zeleni prehod. Skoraj tretjina anketiranih (29 %) pa na tem področju ni izvajala nobenega izobraževanja. Tako ne preseneča dejstvo, da kar 44 % anketirancev meni, da so njihovi zaposleni ustrezno informirani o pomenu dvojnega prehoda, medtem ko jih samo 31 % meni, da niso. Preostalih 23 % ni imelo jasnega mnenja.

Po drugi strani pa je raziskava pokazala na pomanjkljivo komuniciranje z zaposlenimi

o temah dvojnega prehoda, saj v le 14 % anketiranih podjetjih redno komunicirajo z zaposlenimi o teh temah (vsaj enkrat mesečno). Največ anketiranih podjetij (44 %) to počne nekajkrat letno, 31 % redko, 11 % pa o teh temah sploh ne komunicira. Rezultati kažejo, da je interna komunikacija o dvojnem prehodu še vedno redka in tako ponuja prostor za izboljšave.

SOCIALNI DIALOG IN DVOJNI PREHOD

Med podjetji, ki so sodelovala v raziskavi, imajo v 34 % formalnega predstavnika zaposlenih, kar 60 % pa jih takšnega predstavnika nima. Dodatno imajo v 19 % anketiranih podjetjih sklenjeno podjetniško kolektivno pogodbo, medtem ko kar 74 % sodelujočih podjetij takšne pogodbe nima.

Več kot polovica anketirancev (59 %), ki imajo v svojem podjetju formalnega predstavnika zaposlenih, le-teh ni vključila v dogovore o aktivnostih, ki bi jih lahko povezali z dvojnimi prehodom. Le 14 % anketirancev je v razprave o ukrepih, povezanih z dvojnimi prehodom, vključila tudi predstavnike zaposlenih, 28 % pa jih ne ve, ali so bili vključeni. Od aktivnosti, v katere so bili vključeni predstavniki zaposlenih, so respondenti navedli učinkovito rabo toplotne in elektro energije, krožno gospodarstvo, strokovna izobraževanja, trajnostne projekte za družbo ter aktivno sodelovanje pri strateškem načrtovanju.

Raziskava je prav tako pokazala, da večina anketirancev (kar 62 %) ne ve, ali se

teme dvojnega prehoda že vključujejo v kolektivna pogajanja, 31 % pa jih meni, da se teme dvojnega prehoda sploh ne vključujejo v kolektivna pogajanja. Le 6 % jih poroča, da se te teme vključujejo na ravni podjetja in enak delež tudi na ravni panoge. Kljub temu pa 42 % vseh respondentov meni, da bi bilo mogoče aktivnosti, povezane z dvojnimi prehodom, v prihodnje opredeliti ali okrepiti skozi panožne kolektivne pogodbe.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani <https://www.zds.si/sl/projekti/grow>.

Priporočila ZDS kot pomoč pogajalcem za pogajanja na ravni kolektivnih pogodb



Zbrala in priredila:

Mag. Tatjana Pajnkihar
Napret

Na Združenju delodajalcev Slovenije smo s strokovno ekipo v okviru projekta Grow aktualizirali in pripravili priporočila, ki so namenjena podpori delodajalcem (kot tudi predstavnikom zaposlenih) ter njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnih pogajanj - od priprave, samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine. Pogajanja v socialnem dialogu so namreč lahko do določene mere podobna, velikokrat pa precej različna od klasičnih poslovnih pogajanj. Namen zbranih priporočil je tako predvsem ponuditi jasna, strokovno utemeljena in praktična navodila, ki bodo pripomogla k učinkovitemu, preglednemu in konstruktivnemu socialnemu dialogu.

Na Združenju delodajalcev Slovenije se kot predstavnik delodajalcev zavedamo, da je kolektivno dogovarjanje eden izmed temeljnih stebrov socialnega miru. Razvito kolektivno dogovarjanje socialnih partnerjev ima tudi velik pomen za varstvo pravic delavcev kot tudi za prilagajanje delovnega okolja in razmerij potrebam delodajalcev in zaposlenih. V obdobju digitalnega in zelene prehoda pa bo potrebno še posebno pozornost nameniti prilagoditvam delovnih pogojev, tudi znotraj kolektivnih pogodb.

Zato v nadaljevanju predstavljamo izsek priporočil in izhodišč za pogajalce, ki so namenjena podpori delodajalcem in njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnega pogajanja - od priprave, prek samega pro-

cesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine. Celotna priporočila s podrobnejšimi razlagami bodo na voljo na spletni strani www.zds.si kot del celovitega priročnika za pogajalce.

NEKAJ VEDENJSKIH IN TEHNIČNIH »PRAVIL« ZA ZAČETEK

Čeprav pogajalska stranka področje, o katerem se namerava pogajati, strokovno dobro obvlada, to ni zagotovilo za doseg cilja. Če bo spoštovala osnovna vedenjska in tehnična pravila, bo soglasje lažje doseženo, kolektivna pogajanja pa bodo potekala na spoštljivi ravni, predvsem pa bo zaupanje med strankama lažje vzpostavljeno.

Vedenjska pravila

1. Spoštujte vse sogovornike: stranko, s katero se pogajate, člane lastne pogajalske stranke in strokovno ekipo.
2. Ne bodite nevljudni in ne dajajte vtisa, da ste najpomembnejši.
3. Zavedajte se, da na pogajanjih ni nasprotne stranke - pogajate se s pogajalskim partnerjem, ki vam ne nasprotuje, ampak skupaj z vami išče rešitve.
4. Vaši razgovori naj bodo jasni, iskreni, brez sprenevedanja, spletkarjenja, naltolcevanja, pretiravanja in dogovarjanja »pod mizo«.
5. Ne nadlegujte s kopico podatkov zgolj zato, da bi z gledali pomembnejši.
6. Ne trudite se, da bi stranko, s katero se pogajate, zmedli ali jo namenoma prese-netili.
7. Ne dajajte vtisa, da razumete tudi tisto, česar ne razumete. Prosim za dodatno razlago je častno dejanje.
8. Dogovorjeno vsebino spoštujte. Če ugotovite, da je neustrezna, predlagajte spremembo, dopolnitev ali popravek.

Tehnična pravila

1. Pred začetkom pogajanj se dogovorite za pogajalska pravila (poslovnik o pote-

ku srečanj, zapisniki, roki, pravili ...). To ustvarja jasna pričakovanja in preprečuje nesporazume.

2. Dosledno spoštujte zaupan mandat in ga redno preverjajte. Ne uveljavljajte lastnih interesov oziroma samo interesov vašega delodajalca, ampak interese članov, ki jih zastopate.
3. Pogajajte se za pogajalsko mizo in ne v medijih ali javnosti. Medijev nikoli ne zavrinite, pač pa jih uporabite za obveščanje javnosti.
4. Na pogajanja se pripravite s kakovostnim gradivom, pravimi argumenti. Pri utemeljevanju dejstev uporabljajte uradne podatke (statistika, uradne objave, zakonodaja). To krepi verodostojnost pogajalske strani.
5. Zagotovite, da vsi člani vaše pogajalske stranke razpolagajo z enakimi informacijami. Pogajalska ekipa mora delovati enotno.
6. Če ne sprejemate predloga druge pogajalske stranke, pojasnite, zakaj. Golo zavračanje brez obrazložitve slabi zaupanje in otežuje dialog, pojasnilo pa pogosto odpre prostor za kompromisne rešitve.
7. Ne sklepajte delnih dogovorov, ker vas pogajalska stranka lahko preseneti v zadnjem trenutku. Dokler ni izpogajano vse, ni nič izpogajane. To pravilo zagotavlja, da je celoten dogovor uravnotežen in vzdržen.
8. Ne sklepajte nerazumljive ali neizvedljive vsebine. Pogajalci naj zato vedno preverijo, ali bi vsebino lahko dejansko uresničili v praksi.
9. Ne sklepajte vsebine, ki naj bi veljala za preteklo obdobje. Retroaktivna veljavnost praviloma povzroča finančne in pravne zaplete.
10. Dogovore sklepajte vedno v pisni obliki in preverite, da zapisano vsebino obe pogajalski stranki razumeta enako. Pisna oblika zagotavlja transparentnost in pravno varnost.
11. Ne pogajajte se v naglici in pod pritiskom.

KAKO SE PRIPRAVITI NA POGAJANJA OZ. KAJ POSTORITI PRED POGAJANJI?

1. Priprava izhodiščnega gradiva za pogajanje

Pred pogajanjem je dobro pripraviti izhodiščno gradivo za pogajanje, ki naj vsebuje:

- ekonomske kazalce za Slovenijo in druge države, za dejavnost in podjetje,
- primerjavo višine najnižjih osnovnih plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po kolektivnih pogodbah dejavnosti,
- oceno pogajalskih predlogov druge pogajalske stranke,
- oceno stroška izhodiščnih, maksimalnih in alternativnih predlogov,
- osnutek strategije pogajanj, ki mora določati cilje, prioritete, možne koncesije ter komunikacijsko taktiko.
- osnutek besedila določb predlogov, ki jih bo pogajalska stran predlagala. To olajša kasnejša pogajanja, saj se namesto iskanja pravih besed lahko osredotočijo na vsebino. Jasno zapisani predlogi zmanjšujejo možnost napačnih interpretacij in omogočajo hitrejši napredek.

2. Strokovna razlaga izhodiščnega gradiva odločevalskim strukturam

V kolikor izhodiščno gradivo pripravlja strokovna služba (kar je običajno), je potrebno poskrbeti, da le to ustrezno predstavi odločevalskim strukturam (upravnim odborom, delodajalcem: pravnim in fizičnim osebam, pogajalcem; izvajalcem: pravne, kadrovske, finančne službe). Pomembno je, da imajo tako upravni odbori, kot posamezni delodajalci in izvajalci (pravne, kadrovske in finančne službe), enako razumevanje izhodišč. To zagotavlja usklajen nastop in preprečuje notranja nesoglasja.

KAJ PA MED SAMIMI POGAJANJI?

1. Strokovna podpora na pogajanjih

Med pogajanjem je nujno, da so pravne, finančne in kadrovske službe ves čas na voljo pogajalski ekipi. Njihova naloga je preverjanje dejstev, priprava izračunov in takojšnje svetovanje ob novih predlogih. To omogoča, da pogajalci sprejemajo odločitve na podlagi preverjenih podatkov in ne le na podlagi vtisa.

Ključnega pomena je, da strokovna služba ostane v podporni vlogi, in ne v vlogi pogajalcev. Pogajalci morajo ohraniti avtonomijo, saj odgovarjajo za strateške odločitve, medtem ko strokovnjaki prispevajo dejstva in razlage.

2. Oblikovanje končnega besedila izpogajanih določb (preverjanje ali oblikovano besedilo ustreza izpogajani vsebini)

Ko se strani dogovorijo o vsebini, je treba zapisati besedilo, ki nedvoumno odraža dogovorjeno. Pri tem je treba paziti, da ni razkoraka med izpogajano vsebino in zapisom. To je pogosta past: soglasje na ravni vsebine, a nejasen zapis, ki kasneje povzroča spore.

Besedilo mora biti skladno z veljavno zakonodajo in drugimi kolektivnimi pogodbami. Preden pa je besedilo potrjeno, ga morata pregledati obe strani skupaj (delodajalci in sindikati) saj to zmanjšuje možnost nesporazumov in kasnejših pravnih sporov.

PO USPEŠNO KONČANIH POGAJANJIH

1. Tehnična priprava za podpis kolektivne pogodbe

Pred podpisom je potrebno preveriti, da se končno besedilo v celoti ujema z izpogajano vsebino. Ta korak je ključen, saj podpis potrjuje pravno veljaven dokument, ki ga pozneje ni več mogoče enostavno spreminjati.

Potrebna je koordinacija med vsemi podpisniki (delodajalska in sindikalna stran), določitev datuma, kraja in postopka podpisa. To zagotavlja transparentnost in uradnost dogodka.

2. Objava kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS

Kolektivna pogodba širše ravni (to je npr. dejavnostna kolektivna pogodba) v Sloveniji začne veljati šele, ko je objavljena v Uradnem listu RS (najprej je potrebno kolektivno pogodbo vpisati v evidenco kolektivnih pogodb pri MDDSZ, nato jo lahko objavimo v uradnem listu). Podjetniških kolektivnih pogodb ni potrebno objaviti v Uradnem listu RS (odločitev je prepuščena dogovoru na ravni podjetja), veljavnost kolektivne pogodbe obstaja tudi brez objave.

3. Takojšnja seznanitev članov z besedilom izpogajane vsebine

Člani morajo biti nemudoma seznanjeni z vsebino izpogajane pogodbe, saj vpliva na njihovo delo in poslovanje.

4. Obveščanje javnosti o doseženih rezultatih pogajanj

Transparentna predstavitev rezultatov pogajanj krepi zaupanje zaposlenih, širše javnosti in medijev. Jasno naj se predstavi, kaj je bilo doseženo, zakaj je dogovor pomemben in kako vpliva na zaposlene ter delodajalce.

Pomembno je, da obe strani (delodajalska in sindikalna) nastopata usklajeno in da ne prihaja do različnih interpretacij.

5. Vodenje postopka pridobitve razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe (dejavnosti)

Če kolektivna pogodba izpolnjuje pogoje, se lahko predlaga njena razširjena veljavnost, kar pomeni, da zavezuje vse delodajalce v dejavnosti, ne le članov podpisnikov. Postopek vodi Ministrstvo za delo, zato je potrebno pravočasno oddati ustrezne vloge in dokazila. Pogoje opredeljuje Zakon o kolektivnih pogodbah.

Razširjena veljavnost krepi enotne pogoje dela v dejavnosti in zmanjšuje neloyalno konkurenco med delodajalci.

IZVAJANJE SKLENJENE (IZPOGAJANE) VSEBINE

Podpis kolektivne pogodbe je šele začetek – njena dejanska vrednost se pokaže v izvajanju. Če delodajalci in zaposleni ne razumejo dogovorjenih določb ali če pride do različnih razlag, lahko to vodi v spore, dodatne stroške in slabšanje odnosov med socialnimi partnerji. Zato je nujno, da se zagotovi stalna podpora delodajalcem pri razlagi in izvajanju pogodbe ter sprotno spremljanje morebitnih težav.

Nekaj možnosti oz. priporočil, kako to doseči:

1. pisni komentar o razumevanju in načinu izvajanja sklenjene vsebine,
2. seminar o izvajanju sklenjene vsebine v praksi z možnostjo individualnega razgovora,
3. pojasnila in navodila v ustni in pisni obliki o izvrševanju kolektivne pogodbe,
4. poročilo o izvajanju izpogajane vsebine (težave, s katerimi se delodajalci soočajo, različne razlage ...),
5. predlog besedila popravka, dopolnitve ali spremembe določbe iz kolektivne pogodbe, ki pri izvedbi povzroča težave,
6. pomoč stranki, ki je v sporu zaradi vsebine kolektivne pogodbe,

7. pomoč delodajalcu, ki je v sporu z delavcem zaradi pravic in obveznosti, določenih v delovnopravni zakonodaji.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani <https://www.zds.si/si/projekti/grow>.



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

3mo • Edited •

✦ Ponosni smo, da smo pretekli teden gostili redno srečanje srednje- in vzhodnoevropskih delodajalskih združenj v parku Postojnska jama, ki smo ga organizirali v sklopi EU sofinanciranega projekta GROW.

💡 Tudi tokrat je bil tv ospredju intenziven dialog o gospodarskih pogojih v regiji in Evropi, ki je jasno pokazal, da je konkurenčnost Evrope pod vse večjim pritiskom. Prekomerna **#birokracija**, visoki **#stroški** energije in dela, pomanjkanje usposobljenih **#kadrov** ter vse bolj nestabilno globalno okolje predstavljajo za podjetja po vsej Srednji in Vzhodni Evropi velike izzive.

S partnerji smo oblikovali tudi skupno **#Stališče** o vlogi socialnih partnerjev v digitalnem in zelenem prehodu, v okviru projekta Grow.

Izhodišča so v številnih državah zelo podobna. Prav zato je še toliko pomembnejše usklajeno evropsko delovanje, ki bo gospodarsko moč, privlačnost poslovnega okolja in socialno stabilnost ponovno postavilo v središče evropskih politik.

Hvala 🙏

[Federation of Austrian Industries](#)

[MGYOSZ/BusinessHungary / BusinessHungary](#)

[Svaz průmyslu a dopravy ČR / Confederation of Industry CZ](#)

[Republiková únia zamestnávateľov](#)

[Confederatia Patronala Concordia](#)

[Hrvatska udruga poslodavaca - Croatian Employers` Association](#)

[Christoph Neumayer, Gernot Haas, Igor Sekardi](#)

[Adelina Dabu](#)

[Martin Hostak, Jana Shepperd](#)

[Hrvoje Stojic, Vito Tursic](#)

[Daniel Urban, Mikuláš Nozar](#)

[Adrienn Bálint, Vera Acs](#)

[Trobis Marjan, Miro Smrekar, Tatjana Pajnikihar Napret, Damjan Mašera, Maja](#)

[Ceglar Ključevšek, Lan Wudler](#)

📌 Projekt GROW sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Show translation



👍👎🗨️ 29

1 repost

Reactions



Like

Comment

Repost

Send

Add a comment...



Vloga socialnih partnerjev pri dvojni tranziciji v Srednji in Vzhodni Evropi



Zbrala in uredila:

mag. Tatjana Pajnkihar
Napret

Delodajalska združenja sedmih srednjeevropskih držav so na rednem polletnem srečanju v Postojni 12. decembra 2025 sprejele Skupno stališče o vlogi socialnih partnerjev pri dvojni tranziciji v Srednji in Vzhodni Evropi. Dvojna tranzicija – hkratni zeleni in digitalni prehod – predstavlja ključno strateško prednostno nalogo Evropske unije. Nahaja se na presečišču Evropskega zelenega dogovora, Digitalne strategije, Industrijske strategije ter Evropskega stebra socialnih pravic. Za regijo Srednje in Vzhodne Evrope (SVE) skupaj z Avstrijo ta tranzicija prinaša pomembne priložnosti, hkrati pa tudi strukturne izzive, ki izhajajo iz gospodarske sestave regije, značilnosti trgov dela ter raznolikih tradicij socialnega dialoga.

Delodajalske organizacije v sedmih državah (Avstrija, Slovenija, Slovaška, Madžarska, Češka republika, Hrvaška in Romunija) prepoznajo, da učinkovito izvajanje dvojne tranzicije zahteva strukturirano sodelovanje med vladami, delodajalci in sindikati. Socialni partnerji niso zgolj deležniki, temveč institucionalni sooblikovalci pravičnega, konkurenčnega in na inovacijah temelječega prehoda.

Brez ugodnjega in institucionaliziranega socialnega dialoga obstaja tveganje, da bo dvojna tranzicija poglobila regionalne razlike, pospešila neskladja v znanjih in spretnostih ter oslabilo industrijske naložbe v regiji SVE.

To Stališče dokument predstavlja pregled trenutnega stanja, ocenjuje vlogo socialnih

partnerjev v okviru dvojne tranzicije ter podaja konkretna priporočila za krepitev njihovega prispevka na nacionalni in regionalni ravni.

REGIONALNI KONTEKST

Sedem držav regije Srednje in Vzhodne Evrope (SVE) deli več strukturnih značilnosti, pomembnih za dvojno tranzicijo:

- močna prisotnost energetske intenzivnih industrij in proizvodnih sektorjev, ki so tesno vključeni v evropske verige vrednosti;
- izrazite regionalne razlike med razvitimi industrijskimi središči in manj raznolikimi območji;
- pomanjkanje digitalnih in zelenih znanj ter demografske pritiske in izseljevanje v nekaterih regijah;
- raznolike tradicije socialnega dialoga – Avstrija in Slovenija z dolgo uveljavljenimi tripartitnimi praksami, Madžarska, Romunija ter deli Slovaške in Hrvaške pa z bolj razdrobljenimi ali politično omejenimi sistemi.

Dvojna tranzicija bo bistveno preoblikovala strukturo zaposlovanja, organizacijo dela, regulativne okvire in modele konkurenčnosti. Obseg teh sprememb zahteva strukturirano sodelovanje, ki upošteva specifičen družbeno-ekonomski kontekst regije.

Izzivi v regiji so številni in raznoliki. Čeprav se vse države ne soočajo z enakimi težavami, je mogoče zaznati nekatere skupne trende:

- neenakomerna stopnja institucionalizacije socialnega dialoga;
- upad pokritosti s kolektivnimi pogodbami v več državah;
- omejene administrativne zmogljivosti organizacij socialnih partnerjev v nekaterih državah;
- hiter tehnološki razvoj, ki prehitava regulativne in institucionalne okvire;
- finančne vrzeli in omejen dostop podjetij, zlasti MSP, do sredstev EU ali inovacijskega kapitala;
- politična nestanovitnost, ki lahko oslabi strukturiran dialog.

Ti izzivi terjajo okrepljene strukture, zmogljivosti in tripartitne mehanizme.

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI DVOJNI TRANZICIJI

Predvidevanje in strateško usmerjanje

Socialni partnerji prispevajo k pravočasnemu prepoznavanju motenj na trgu dela, potreb po znanjih ter sektorskega prestrukturiranja. Proaktivne tripartitne analize lahko preprečijo pomanjkanje delovne sile, podprejo mala in srednja podjetja ter usmerjajo oblikovanje politik.

Oblikovanje pravičnega in konkurenčnega prehoda

Delodajalci in sindikati prispevajo k zagotavljanju socialno uravnoteženih tranzicijskih politik, ob hkratnem varovanju industrijske konkurenčnosti, privlačnosti za naložbe in rasti produktivnosti.

Oblikovanje znanj, usposabljanja in prilagajanja delovne sile

Tranzicija zahteva izjemne napore na področju prekvalifikacij in dodatnega usposabljanja. Socialni partnerji lahko oblikujejo okvire usposabljanja, sektorske svete za znanja ter skupaj upravljajo javno-zasebne izobraževalne institucije.

Podpora inovacijam in preobrazbi

Prek kolektivnih pogodb in struktur socialnega dialoga lahko delodajalci in sindikati olajšajo organizacijske spremembe, uvajanje inovacij in digitalnih rešitev, zmanjšajo operativne odpore ter zagotovijo predvidljivost za podjetja.

Krepitev regionalne kohezije

V regijah, kjer prihaja do opuščanja industrijskih dejavnosti, lahko socialni partnerji sooblikujejo načrte pravičnega prehoda ter s tem preprečijo depopulacijo, dolgotrajno brezposelnost in izgubo lokalnega ustvarjanja dodane vrednosti.

PRIPOROČILA DELODAJLSKIH ORGANIZACIJ V REGIJI

Krepitev institucionalne vloge socialnih partnerjev

Delodajlske organizacije pozivajo k:

- formalni vključitvi socialnih partnerjev v vse nacionalne in regionalne strategije, akcijske načrte ter mehanizme spremljanja dvojne tranzicije;
- stabilnim in predvidljivim tripartitnim strukturam, zaščitenim pred političnimi nihanjem;
- priznanju delodajlskih organizacij kot ključnih sooblikovalcev gospodarskih in industrijskih politik;
- nacionalnim mehanizmom za zagotavljanje dolgoročnega financiranja krepitve zmogljivosti socialnih partnerjev.

Razvoj znanj za prihodnji trg dela

Delodajalci podpirajo:

- obsežne programe prekvalifikacij s poudarkom na digitalnih znanjih, zelenih tehnologijah in proizvodnji z visoko dodano vrednostjo;
- spodbude za vlaganja podjetij v usposabljanje, kot so izobraževalni vavčerji, davčne olajšave in sofinancirani programi;
- razvoj dualnih izobraževalnih sistemov in vajeniških programov, usklajenih s prihodnjimi sektorskimi potrebami. Podpora preobrazbi podjetij, zlasti MSP
- Delodajalci priporočajo:
 - poenostavitev dostopa MSP do evropskih in nacionalnih finančnih instrumentov za pospešitev digitalizacije in zelenih naložb;
 - sektorsko specifične tranzicijske načrte, ki jih skupaj razvijajo socialni partnerji (npr. avtomobilska industrija, energetika, gradbeništvo, turizem);
 - svetovalne storitve za MSP na področjih okoljskega poročanja, digitalne preobrazbe, kibernetne varnosti in upravljanja inovacij;

- usklajene nacionalne naložbe v digitalno infrastrukturo, uvajanje umetne inteligence in čiste tehnologije.

Spodbujanje prožnih in inovacijam prijaznih okvirov trga dela

Delodajalci predlagajo:

- kolektivne pogodbe in regulativne pristope, ki omogočajo agilno organizacijo dela, hibridne oblike dela in prilagoditve platformnemu gospodarstvu;
- delovnopravno zakonodajo, ki podpira inovacije, nastajanje novih delovnih mest in podjetniško dejavnost ob ohranjanju ustreznih ravni zaščite;
- spodbujanje eksperimentov in pilotnih projektov v okviru kolektivnega dogovarjanja za nove oblike dela, vključno z vlogami, podprtimi z umetno inteligenco.

Zagotavljanje uravnoveženega in pravičnega prehoda ob varovanju konkurenčnosti

Delodajalci poudarjajo:

- da morajo politike pravičnega prehoda kot osrednje stebre vključevati konkurenčnost, naložbeno sposobnost in industrijsko vzdržnost;
- da mora biti okoljska regulativa predvidljiva, izvedljiva in usklajena s tehnološko zrelostjo ter tržnimi razmerami;
- da morajo biti stroški prehoda za podjetja, zlasti MSP, obvladljivi in podprti z evropskimi ter nacionalnimi spodbudami;
- da mora socialni dialog prispevati k preprečevanju pretiranih administrativnih bremen, ki bi omejevala poslovno agilnost.

Izboljšanje čezmejnega sodelovanja socialnih partnerjev v regiji SVE

Delodajalci zagovarjajo:

- aktivno sodelovanje v odborih socialnega dialoga na ravni EU za okrepitev glasu regije;
- sodelovanje v regionalnih projektih, financiranih iz sredstev EU, kot je GROW, z na-

menom krepitve zmogljivosti in izmenjave znanj;

- skupno spremljanje motenj v dobavnih verigah, tehnoloških premikov in gibanj na trgu dela.

STALIŠČE DELODAJLSKIH ORGANIZACIJ POBUDE SVE

Dvojna tranzicija predstavlja zgodovinsko priložnost za preobrazbo Srednje in Vzhodne Evrope v konkurenčno, odporno in trajnostno gospodarsko regijo. Delodajlske organizacije so trdno prepričane, da morajo biti socialni partnerji – delodajalci in sindikati – osrednji akterji pri usmerjanju te preobrazbe.

Močan in institucionaliziran socialni dialog ni zgolj temelj evropskega socialnega modela, temveč tudi nujen pogoj za uspešen zeleni in digitalni prehod. S strukturiranim sodelovanjem, strateškim načrtovanjem ter vlaganji v ljudi in inovacije lahko regija SVE v celoti izkoristi potencial dvojne tranzicije, okrepi svojo globalno konkurenčnost in zagotovi pravično prihodnost dela.

Delodajlske organizacije so pripravljene prispevati kot konstruktivni in v prihodnost usmerjeni partnerji z na dokazih temelječim dialogom in skupno oblikovanimi tranzicijskimi potmi pri soustvarjanju naslednje faze evropske preobrazbe.



Sofinancira Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, za nje ne moreta biti odgovorna.

Dogodki	O ZDS	Publikacije
Stališča	Projekti	Baza znanja
Dotatne storitve	Svetovanje članom ZDS	

Zaključna konferenca projekta GROW



Sofinancira
Evropska unija



Združenje delodajalcev Slovenije bo na zaključnem dogodku projekta GROW, ki ga organiziramo 9. marca 2026 v Ljubljani, osrednjo pozornost namenilo **DIREKTIVI (EU) 2023/970 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje** ter njenemu prihajajočemu prenosu v slovenski pravni red. Uveljavitev direktive bo od podjetij, ki z vidika direktive še nimajo vzpostavljenih ustreznih plačnih struktur in sistemov, zahtevala pomembne prilagoditve. Te bodo zlasti na področju kadrovskih procesov, plačnih struktur, sistemov nagrajevanja in napredovanja ter poročanja, ki bodo morali biti ustrezno podprti tudi digitalno.

Prijave na zaključni dogodek in več o programu dogodka si lahko preberete [tukaj](#).

Damjan Mašera in mag. Tatjana Pajnkihar Napret, ki sta vključena v delovno skupino za pripravo predloga zakona, bosta predstavila ključne zahteve direktive ter pričakovane zakonodajne rešitve v Sloveniji, ki jih predvideva nov zakon, ki bo naslovil prenos direktive v slovenski pravni red.

Nina Martinjak in Boštjan Čepin, zunanja sodelavca ZDS na področju kolektivnih pogodb in prejemkov, bosta osvetlila, kako se lahko podjetja na zahteve direktive začnejo pripravljati že danes. Poseben poudarek bosta namenila praktičnim in operativnim korakom, ki jih je mogoče uvesti še pred sprejemom zakonodaje, ter pogostim izzivom, s katerimi se podjetja pri tem srečujejo.

Prijave na zaključni dogodek in več o programu si lahko preberete [tukaj](#).

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Glavni namen projekta »GROW« je analizirati vlogo socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitve zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.

Gradiva iz zaključne konference projekta GROW

-  Prezentacija Damjan Mašera / 681 KB
-  Prezentacija Nina Martinjak in Boštjan Čepin / 3,1 MB
-  Prezentacija Tatjana Pajnkihar Napret / 620 KB

Informativni obračun plač

Za vas smo pripravili priročne obrazce za obračun plače, obveznosti po podjemni pogodbi ali pogodbi o avtorskem delu, obračun prispevkov za socialno varnost za zasebnike in lastnike zasebnih podjetij, ki nimajo plače/družbenike, ter obračun dohodka po pogodbi o opravljanju začasnega ali občasnega dela, sklenjeni z upokojevcem.

[PREVERITE OBRACUN](#)

Bodite na tekočem

Želite prejemati e-obvestila o izobraževanjih, ki jih organizira ZDS, in drugih pomembnih novostih?

[PRIJAVITE SE NA E-NOVICE](#)



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽNO
SOCIALNE ZADBE IN ENAKE PRILIKOSTI

Naložbo sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija.

Dogodki

Publikacije

Stališča

Baza znanja

Novice

ZDS je član:

BusinessEurope

IOE

Business at OECD

Kontakt

Dimičeva ulica 9
1000 Ljubljana, Slovenija

Telefon: +386 (0)1 563 48 80
E-pošta: delodajalci@zds.si

 LinkedIn

Get up to 110 more clicks by boosting this post. 

Boost



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers


1mo • Edited • 



Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?

 9. marec 2026 |  10:00–12:00

 CPU – dvorana Sava, Kardeljeva ploščad 27a, Ljubljana

 Kotizacija: brezplačno (člani in nečlani ZDS)

 [Damjan Mašera](#) | mag. [Tatjana Pajnikihar Napret](#) | [Nina Martinjak](#) | [Boštjan Čepin](#)

 PRIJAVITE SE: <https://lnkd.in/ddgiYnyd> (št. mest je omejeno)

 Martin Šmalčič | 01 563 48 87 | martin.smalcic@zds.si

 Dogodek je organiziran v sklopu projekta GROW, ki ga sofinancira Evropska unija.

Show translation



Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na nje...

zds.si

 Tatjana Pajnikihar Napret and 8 others

1 repost

Reactions



 Like

 Comment

 Repost

 Send

Add a comment...





Tatjana Pajnikhar Napret · 1st
Deputy secretary general, Editor in Chief at #DELODAJALEC expert magazine
1mo · 🌐

Za vse, ki ste v kolektivnih pogajanjih 📌

Show translation



Lan Wudler · You
Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS
1mo · Edited · 🌐

Se ukvarjate s kolektivnimi pogajanjimi?

So vprašanja podatkov, zakonodaje, produktivnosti, minimalne plače, nadomestil, razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb in vse pogosteje tudi vprašanje umetne inteligence na delovnem mestu dnevno na vašem delovnem redu?

Potem ne spreglejte publikacije »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, ki smo jo pripravili na **Združenje delodajalcev Slovenije ZDS** v sklopu EU sofinanciranega projekta GROW.

!🔍 Kaj konkretno prinaša priročnik?

- 🟡 jasno razlago, kaj kolektivna pogodba dejansko pomeni in koga zavezuje;
- 🟡 konkretne usmeritve glede plač, dodatkov, nadomestil in drugih prejemkov;
- 🟡 relevantne podatke o plačah, produktivnosti in poslovnih rezultatih kot podlago za argumentirano pogajanje;
- 🟡 pregled obveznosti pri uporabi umetne inteligence v skladu z Evropskim aktom o umetni inteligenci.

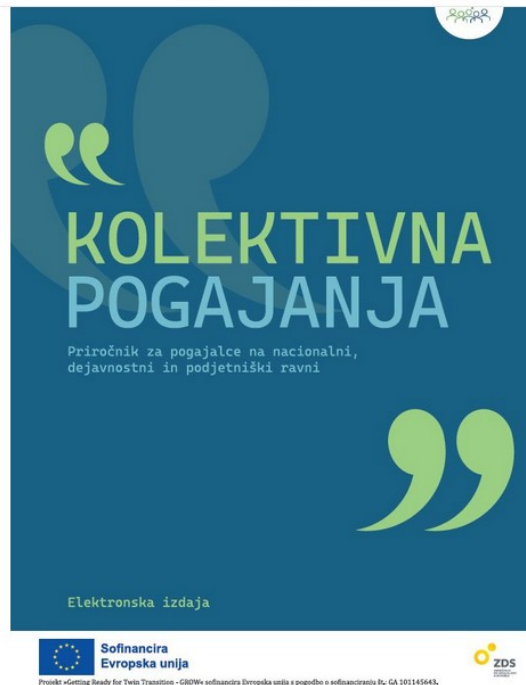
Gre za kombinacijo pravne podlage, ekonomskih dejstev in praktičnih izkušenj iz kolektivnih pogajanj.

Preberite publikacijo na povezavi <https://lnkd.in/dnKaz2Gh> in si zagotovite trdnejšo podlago za naslednji pogajalski krog.

📄 Publikacija »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni« je pripravljena v okviru projekta »GROW - Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Show translation



📌 2

Reactions



Like

Comment

Repost

Send

Add a comment...



Kolektivna pogajanja danes niso več samo vprašanje "koliko odstotkov".

So vprašanje podatkov, zakonodaje, produktivnosti, minimalne plače, nadomestil, razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb in vse pogosteje tudi vprašanje umetne inteligence na delovnem mestu.

🔍 Kako se v vsem tem ne izgubiti in kako vstopiti v pogajanja s trdno podlago?

Da odgovorimo na ta vprašanja in da pomagamo vsem pogajalcem, smo na **Združenje delodajalcev Slovenije ZDS** pripravili priročnik »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«. Ne kot teoretično branje, temveč kot praktično orodje.

Publikacijo si lahko ogledate na povezavi <https://lnkd.in/g/489s92>.

🔍 Kaj konkretno prinaša priročnik?

- 👉 jasno razlago, kaj kolektivna pogodba dejansko pomeni in koga zavezuje;
- 👉 konkretne usmeritve glede plač, dodatkov, nadomestil in drugih prejemkov;
- 👉 relevantne podatke o plačah, produktivnosti in poslovnih rezultatih kot podlago za argumentirano pogajanje;
- 👉 pregled obveznosti pri uporabi umetne inteligence v skladu z Evropskim aktom o umetni inteligenci.

Gre za kombinacijo pravne podlage, ekonomskih dejstev in praktičnih izkušenj iz kolektivnih pogajanj.

Cilj je preprost:

- 👉 bolj informirano,
- 👉 bolj odgovorno in
- 👉 bolj predvidljivo kolektivno dogovarjanje.

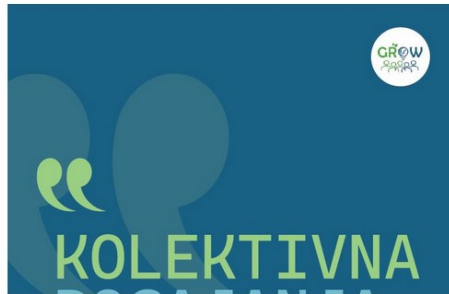
Če sodelujete v pogajanjih - na strani delodajalcev ali delojemalcev - je vprašanje samo eno: Ali v pogajanja vstopate z mnenji ali z argumenti? Imate podatke ali zgolj občutek?

Ta priročnik je zasnovan prav za to, da vam da trdno podlago. Zato ne odlašajte in si zagotovite trdnejšo podlago za naslednji pogajalski krog. Publikacijo si lahko ogledate na povezavi <https://lnkd.in/g/489s92>.

■ Publikacija »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni« je pripravljena v okviru projekta »GROW - Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Show translation



Projekt »Getting Ready for Twin Transition - GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št. GA 101145444.

You and 10 others

1 comment

Reactions



Like Comment Repost Send

Add a comment...

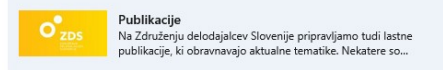
Most relevant

Združenje delodajalcev Slovenije ZDS 3,227 followers

Author

1mo

Publikacijo si lahko ogledate in prenesete na povezavi <https://www.zds.si/sl/publikacije/>



Show translation

Like Reply | 144 impressions



Lan Wudler · You

Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

1mo · 🌐

V [Združenje delodajalcev Slovenije ZDS](#) vas vabimo na zaključno konferenco projekta GROW, kjer se bomo posvetili tudi izredno aktualni tematiki - Direktivi EU o preglednosti plačil.

!? Kaj so ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve? V katero smer gre Evropa in kam Slovenija - projekt GROW in izzivi dvojnega prehoda ob prenosu direktive.

O tem in še več, se bomo pogovarjali na zaključni konferenci, ki bo 9. marca 2026 ob 10.00.

i Prijave in več informacij na: <https://lnkd.in/dzdSMHzK> (št. mest na dogodku je omejeno).

Podrobnosti o dogodku:

📅 9. marec 2026 | **🕒** 10:00–12:00

📍 CPU – dvorana Sava, Kardeljeva ploščad 27a, Ljubljana

🎫 Kotizacija: brezplačno

👤 [Damjan Mašera](#) | [Tatjana Pajnikihar Napret](#) | Nina Martinjak | Boštjan Čepin

i Več informacij lahko dobite pri [Martin Šmalčič](#) 📞 | 01 563 48 87
| martin.smalcic@zds.si.

🇪🇺 Dogodek je organiziran v sklopu projekta GROW, ki ga sofinancira Evropska unija.

Show translation

Direktiva EU o preglednosti plačil:
Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?

📅 9. marec 2026 ob 10.00 v Ljubljani

Prijava



👤 Tatjana Pajnikihar Napret and 12 others

1 comment

Reactions



📊 362 impressions

[View analytics](#)

Add a comment...



Most relevant ▾



Lan Wudler **Author**

Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

1mo ...

i Prijave in več informacij o dogodku na: <https://www.zds.si/sl/dogodki/direktiva-eu-o-preglednosti-placil/>

Show translation

Like · 🗨️ 1 | Reply | 30 impressions



Lan Wudler · You
Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS
1mo · Edited ·

Se ukvarjate s kolektivnimi pogajanjmi?

So vprašanja podatkov, zakonodaje, produktivnosti, minimalne plače, nadomestil, razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb in vse pogosteje tudi vprašanje umetne inteligence na delovnem mestu dnevno na vašem delovnem redu?

Potem ne spreglejte publikacije »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, ki smo jo pripravili na [Združenje delodajalcev Slovenije ZDS](#) v sklopu EU sofinanciranega projekta GROW.

! ? Kaj konkretno prinaša priročnik?

- 👉 jasno razlago, kaj kolektivna pogodba dejansko pomeni in koga zavezuje;
- 👉 konkretne usmeritve glede plač, dodatkov, nadomestil in drugih prejemkov;
- 👉 relevantne podatke o plačah, produktivnosti in poslovnih rezultatih kot podlago za argumentirano pogajanje;
- 👉 pregled obveznosti pri uporabi umetne inteligence v skladu z Evropskim aktom o umetni inteligenci.

Gre za kombinacijo pravne podlage, ekonomskih dejstev in praktičnih izkušenj iz kolektivnih pogajanj.

Preberite publikacijo na povezavi <https://lnkd.in/dnKaz2Gh> in si zagotovite trdnejšo podlago za naslednji pogajalski krog.

■ Publikacija »Kolektivna pogajanja - priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni« je pripravljena v okviru projekta »GROW - Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Show translation



Tatjana Pajnikihar Napret and 11 others · 1 comment · 1 repost

Reactions



Like Comment Repost Send

266 impressions

[View analytics](#)

Add a comment..

Most relevant

Lan Wudler · Author · 1mo · Project Manager & Coordinator at Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

Publikacijo si lahko prenesete na povezavi <https://www.zds.si/sl/publikacije/>

Publikacije
Na Združenju delodajalcev Slovenije pripravljamo tudi lastne publikacije, ki obravnavajo aktualne tematike. Nekatere so...

Show translation

Like · 1 Reply · 14 impressions



Maja Ceglar Ključevšek | EN

Dogodki	O ZDS	Publikacije
Stališča	Projekti	Baza znanja
Dodatne storitve	Svetovanje članom ZDS	

DELODAJALSKA AKADEMIJA

POGAJALSKA ŠOLA

DELODAJALEC



9. marec 2026

Konferenca

Direktiva EU o preglednosti plačil: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?

VEČ INFORMACIJ IN PRUAVA



Sofinancira Evropska unija



Članstvo

Članstvo v ZDS ima svoje prednosti! Ne odlašajte, pridružite se nam!

VČLANI SE

Svetovalne ure

Samo za člane

+386 1 563 48 80

Vsak dan med 10.00 in 12.00 uro.

Novice

VSE NOVICE



Home



Explore



20+

Notifications



Follow



Chat



Grok



Bookmarks



Creator Studio



Premium **50% off**



Profile



Post



ZDS - Združenje delodajalcev Slovenije

@ZDS_si



zds.si/sl/dogodki/dir...

Direktiva EU o preglednosti plačil:

Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?

📅 9. marec 2026 ob 10.00 v Ljubljani

Prijava

Sofinancira Evropska unija

GR0W

12:49 PM · Feb 17, 2026 · 23 Views



Search

Relevant people



ZDS - Združenje del...

@ZDS_si

Following

Združenje delodajalcev Slovenije je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev.

What's happening

Politics · Trending

Israelis

Trending in Slovenia

gn gn

Trending in Slovenia

Heris

Trending in Slovenia

G'morning

Show more

Dogodki	O ZDS	Publikacije
Stališča	Projekti	Baza znanja
Dodatne storitve	Svetovanje članom ZDS	

DELODAJALSKA
AKADEMIJA

POGAJALSKA
ŠOLA

DELODAJALEC



Publikacije

Na Zdrženju delodajalcev Slovenije pripravljamo tudi lastne publikacije, ki obravnavajo aktualne tematike. Nekatere so brezplačne in jih lahko prenesete ali naročite, druge pa so na voljo proti plačilu in jih lahko naročite tudi preko spleta.



Delodajalec 3/2026

Avtor: Zdrženje delodajalcev Slovenije
Datum izida: 2. marec 2026

[PDF](#) Kazalo - marec 2026 / 44 KB

NAROČITE

[PDF](#) Prenesite digitalno verzijo / 1,1 MB 


[Preberite več](#)

Člani ZDS
13,00 €

Nečlani ZDS
30,00 €

DDV ni vključen!

1 2 3 4 5 >

Vse publikacije 



DELODAJALSKA AKADEMIJA

POGAJALSKA ŠOLA

DELODAJALEC

Dogodki	O ZDS	Publikacije
Stališča	Projekti	Baza znanja
Dodatne storitve	Svetovanje članom ZDS	



[PDF](#) Kazalo / 27 KB

[PDF](#) Prenesite digitalno verzijo / 1,3 MB 

[Preberite več](#)

Na Zdrženju delodajalcev Slovenije (ZDS) smo s strokovno ekipo v okviru projekta GROW aktualizirali in pripravili priporočila, ki so namenjena podpori delodajalcem (kot tudi predstavnikom zaposlenih) ter njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnih pogajanj - od priprave, samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine.

Pogajanja v socialnem dialogu so namreč lahko do določene mere podobna, velikokrat pa precej različna od klasičnih poslovnih pogajanj. Namen zbranih priporočil je tako predvsem ponuditi jasna, strokovno utemeljena in praktična navodila, ki bodo pripomogla k učinkovitemu, preglednemu in konstruktivnemu socialnemu dialogu.

Na ZDS se kot predstavnik delodajalcev zavedamo, da je kolektivno dogovarjanje eden izmed temeljnih stebrov socialnega miru. Razvito kolektivno dogovarjanje socialnih partnerjev ima tudi velik pomen za varstvo pravic delavcev kot tudi za prilagajanje delovnega okolja in razmerij potrebam delodajalcev in zaposlenih. V obdobju digitalnega in zelenega prehoda pa bo potrebno še posebno pozornost nameniti prilagoditvam delovnih pogojev, tudi znotraj kolektivnih pogodb. Zato v priložniški predstavljamo izsek priporočil in izhodišč za pogajalce, ki so namenjena podpori delodajalcem in njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnega pogajanja - od priprave, prek samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine.



Publikacija je pripravljena v okviru projekta »GROW - Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino, izražena stališča in mnenja v prispevkih, so v celoti odgovorni le avtorji in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.



Zbrala in uredila:

Maja Ceglar
Ključevšek

POGAJANJA ZA NOVO KOLEKTIVNO POGODBO KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 22.1.2026 in 18.12.2025 – Nadaljevala so se pogajanja za sklenitev nove Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti.

POGAJANJA KP GOSTINSTVO IN TURIZEM

LJUBLJANA, 21.1.2026 – Na pobudo sindikatov so se srečali člani pogajalskih skupin.

JANUARSKA SEJA EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA

LJUBLJANA, 16.1.2026 – Člani ESS so se sestali na 369. seji in se seznanili z Letnim poročilom sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja za leto 2024 in z Informacijo o poteku sanacije po poplavih in zemeljskih plazovih v avgustu 2023. ESS se je seznanil z nacionalno strategijo za umetno inteligenco in jo podprl. Člani ESS so obravnavali tudi Poročilo Strokovnega odbora ESS za spremembe in dopolnitev zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČMS-1). 369. seja ESS se bo nadaljevala 30. januarja 2026.

POSVET SOCIALNIH PARTNERJEV Z MINISTROM O MINIMALNI PLAČI ZA LETO 2026

LJUBLJANA, 16.1.2026 – Na posvetovanju ministra za delo s socialnimi partnerji pričakovano ni bilo poenotenja stališč glede nove višine minimalne plače za leto 2026. Tako minister kot sindikati na svojih stališčih ostajajo. Predsednik Združenja delodajalcev Slovenije, Marjan Trobiš, je po posvetovanju na novinarski konferenci predstavil stališča in argumente delodajalcev. Poudaril je, da smo delodajalci pričakovali razum in uskladitev po zakonu za rast cen življenjskih potrebščin, in opozoril na dejstvo, da so prejemniki minimalne plače do-

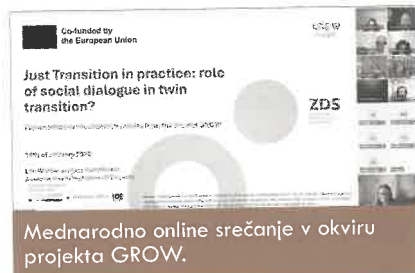
bili manjše neto plače zaradi neugodne davčne obravnave. Napovedan dvig se ne bo izrazil negativno le v zasebnem sektorju, ampak tudi v javnem – strošek tega pa bomo morali poravnati vsi prebivalci te države. Dejstvo je tudi, da gospodarstvo ustvari manj, kot želi ta država porabiti. Posledično drsimo po lestvici konkurenčnosti navzdol, za nagrajevanje zaposlenih pa ni več prostora. Investicije bežijo iz države ali pa se ukinjajo.



Novinarska konferenca po posvetovanju o minimalni plači za leto 2026. Foto: Bobo (portal 24ur.com).

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV V DVOJNEM PREHODU

14.1.2026 – V sklopu EU sofinancirane projekta GROW se je projektna skupina udeležila mednarodnega online sestanka z BusinessEurope kjer smo jim predstavili dosedanje delo na projektu ter rezultate projektnih raziskav o dvojnem prehodu v Sloveniji. Raziskavo smo opravili v treh delih: z raziskavo obstoječega stanja in virov, fokusno skupino in s kvantitativno raziskavo med slovenskimi podjetji. Prav tako smo jim predstavili skupno stališče delodajalskih organizacij iz CEE regije, ki smo ga pripravili v sklopu projekta. Rezultati raziskave kot tudi vsi ostali projektni rezultati so javno dostopni na ZDS spletni strani www.zds.si/grow. Več o tem najdete v rubriki »Projekti«.



Mednarodno online srečanje v okviru projekta GROW.

zds.si/grow. Več o tem najdete v rubriki »Projekti«.

PREDVOLILNO SREČANJE GOSPODARSTVA S PREDSEDNIKI IN PREDSTAVNIKI POLITIČNIH STRANK

LJUBLJANA, 13.1.2026 – Gospodarski krog – povezuje 17 gospodarskih in kmetijskih organizacij, katere član je tudi Združenje delodajalcev Slovenije – je organiziralo srečanje gospodarstva s političnih strank, katerega namen je bil odpreti neposreden, argumentiran in odgovoren dialog o ključnih razvojnih vprašanjih Slovenije ob bližajočih se volitvah.



Srečanja so se udeležili predstavniki političnih strank: Luka Mesec (Levica), Vladimir Prebilč (Prerod), Matevž Frangež (SD), Polona Rifelj (SDS), Klemen Boštjančič (Svoboda), Jernej Vrtovec (NSI), Anže Logar (Demokrati), Andrej Perc (Resni.ca), Marko Lotrič (FOKUS). Foto: Tadej Kreft, GZS.

STROKOVNI ODBOR ESS ZA ZDRAVSTVO

12.1.2026 – Člani strokovnega odbora so na 23. seji Strokovnega odbora ESS za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvenem sistemu razpravljali o osnutku Pravilnika o zdravstvenih pregledih delavcev in Nacionalni strategiji za upravljanje in razvoj zdravstvenih delavcev in sodelavcev v sistemu zdravstvenega varstva 2025-2035.

STROKOVNI ODBOR ESS ZA SPREMEMBO ZČMS-1

LJUBLJANA, 7.1.2026 in 18.12.2025 – Člani strokovnega odbora so razpravljali o predlaganih spremembah Zakona o čezmejnem izvajanju storitev.

GROW: socialni dialog kot temelj uspešnega zelenega in digitalnega prehoda



Zbral in uredil:

Lan Wudler

Evropsko sofinancirani projekt GROW se osredotoča na eno ključnih razvojnih vprašanj sodobnega gospodarstva: kako se podjetja, socialni partnerji in javne institucije učinkovito pripravijo na hkratni zeleni in digitalni prehod (dvojni prehod). Raziskovalna faza projekta je s kombinacijo fokusne skupine in obsežne kvantitativne raziskave ponudila poglobljen vpogled v trenutno stanje, izzive in priložnosti v slovenskih podjetjih ter širše v regiji Srednje in Vzhodne Evrope.

RAZISKOVALNA FAZA

Rezultati kvantitativne raziskave med slovenskimi podjetji kažejo, da se velika večina delodajalcev zaveda pomena dvojnega prehoda in ga razume kot pomemben dejavnik dolgoročne konkurenčnosti. Podjetja so praviloma bistveno bolj napredna na področju digitalizacije kot zelenega prehoda: digitalni ukrepi so že del vsakodnevne prakse, medtem ko so okoljski ukrepi pogosto fragmentirani ali razumljeni predvsem kot regulatorna obveznost. Kljub razmeroma dobremu poznavanju zakonodajnih zahtev EU pa se le v manjšini podjetij ocenjujejo kot v celoti pripravljena nanje. Posebej izrazite so vrzeli na področju strateškega načrtovanja, saj ima manj kot polovica podjetij oblikovano celovito strategijo za dvojni prehod.

Raziskava hkrati razkriva pomembno vlogo ljudi in znanj. Podjetja pričakujejo, da bo digitalizacija v večji meri vplivala na spremembe delovnih mest kot zeleni prehod, vendar obenem poudarjajo pomanjkanje ustreznih kompetenc, zlasti v malem in srednjem gospodarstvu. Natančneje izobraževanje in komunikacija o dvojni

nem prehodu ostajata omejena, socialni dialog pa je v veliki meri še neizkoriščen potencial.

Ugotovitve fokusne skupine s predstavniki delodajalcev, sindikatov in državnih institucij so te kvantitativne trende dodatno osvetlile. Udeleženci so izpostavili, da je dvojni prehod pogosto predstavljen preveč abstraktno in kompleksno, kar otežuje njegovo razumevanje na ravni podjetij in zaposlenih. Posebej problematična je nejasna opredelitev prihodnjih kompetenc in »zelenih« delovnih mest, kar zmanjšuje motivacijo za pravočasno prilagajanje. Skupno sporočilo fokusne skupine je jasno: brez usklajene vizije, posodobljenih izobraževalnih sistemov in aktivnejše vloge socialnih partnerjev se bo razkorak med zahtevami dvojnega prehoda in dejanskimi zmogljivostmi podjetij še poglobljal.

OD NACIONALNIH IZZIVOV DO REGIONALNIH PRIPOROČIL

Ugotovitve raziskovalne faze projekta GROW so neposredno odsevane v skupnem stališču o vlogi socialnih partnerjev pri dvojnem prehodu v Srednji in Vzhodni Evropi, ki smo ga v ZDS pripravili v sodelovanju z delodajalski združenji iz sedmih srednjeevropskih držav. Dokument poudarja, da socialni partnerji niso zgolj posvetovalni deležniki, temveč ključni institucionalni sooblikovalci pravičnega, konkurenčnega in inovacijskega prehoda. Poseben poudarek je namenjen zgodnjemu in strukturiranemu socialnemu dialogu, razvoju znanj, podpori malim in srednje velikim podjetjem ter zagotavljanju ravnotežja med okoljskimi cilji in konkurenčnostjo gospodarstva. Regionalni kontekst jasno kaže, da brez okrepljenih zmogljivosti socialnih partnerjev obstaja tveganje poglobljanja razlik, tako med regijami kot med podjetji.

Raziskovalni rezultati projekta GROW so bili decembra 2025 predstavljeni in nadgrajeni na srečanju delodajalskih organizacij regije Srednje in Vzhodne Evrope v Postojni, kjer smo 12. decembra 2025 tudi potrdili skupno stališče o vlogi socialnih partnerjev pri dvojnem prehodu. Nadalje smo ključne rezultate projekta in projektne raziskave 14. januarja 2026

predstavili tudi organizaciji BusinessEurope na spletnem srečanju, kjer smo se pogovorili o dvojnem prehodu in izzivih, ki jih ta prinaša. S tem je projekt GROW jasno pokazal svojo dodano vrednost: povezovanje raziskav, socialnega dialoga in evropske razprave v konkretne usmeritve za prihodnost dela in konkurenčnega gospodarstva.

SKLEPNO

Ugotovitve projekta GROW jasno kažejo na strukturni razkorak med ambicijami in dejanskim izvajanjem dvojnega prehoda v podjetjih. Čeprav je zavedanje o zahtevah EU razmeroma visoko, zaostajajo dejanska pripravljenost, strateško načrtovanje in razpoložljivost virov. Digitalni prehod napreduje hitreje in bolj sistematično kot zeleni prehod, ki je pogosto omejen na osnovne ukrepe skladnosti namesto na globljo poslovno preobrazbo. Javne podporne sheme podjetja zaznavajo kot razdrobljene, nezadostne in težko dostopne, zaradi česar številna ostajajo brez učinkovite zunanje podpore. Znotraj podjetij napredek dodatno omejujejo pomanjkanje celovitih strategij, namenskih finančnih sredstev ter stalnega vključevanja zaposlenih. Šibke komunikacijske prakse in omejena uporaba socialnega dialoga pomenijo, da zaposleni in njihovi predstavniki le redko sodelujejo pri oblikovanju ukrepov dvojnega prehoda kljub njihovi ključni vlogi pri izvajanju. Skupaj te ugotovitve poudarjajo potrebo po bolj usklajenih politikah, močnejših podpornih instrumentih ter bistveno aktivnejši vlogi socialnih partnerjev pri prenosu dvojnega prehoda iz koncepta v prakso.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališča Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

From: Združenje delodajalcev Slovenije <obvestila@zds.si>
Sent: četrtek, 26. februar 2026 09:34
To: Lan Wudler
Subject: Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

Če se novice ne naložijo pravilno, prosimo kliknite tukaj.



 24. februar 2026

Objavljen nov Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku

V Uradnem listu RS, št. 14/2026, z dne 24.2.2026, je bil objavljen nov Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1).

Več na [spletni strani ZDS](#).

Direktiva EU o preglednosti plačil:
Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?

 9. marec 2026 ob 10.00 v Ljubljani

Prijava



PROGRAM
(10:00 – 12:00)

Uvodni nagovor: Direktiva o preglednosti plačil – v katero smer gre Evropa in kam Slovenija?

(Projekt Grow in izzivi dvojnega prehoda ob prenosu direktive)

Mag. Tatjana Pajnkihar Napret, namestnica generalnega sekretarja ZDS

Kaj od podjetij zahteva direktiva in kakšno zakonodajo lahko pričakujemo v Sloveniji?

Damjan Mašera, direktor strokovnih služb ZDS

Kako se lahko podjetja že danes pripravijo na zahteve direktive?

Nina Martinjak in Boštjan Čepin, VITA X in zunanja sodelavca ZDS

Več informacij in prijava



Sofinancira
Evropska unija

Dogodek je organiziran v sklopu projekta GROW (Getting Ready for Twin Transition), ki ga sofinancira Evropska unija.

Sodelujte v anketi

Znanja in potrebe po usposabljanju ter vključevanju priseljencev

Pomanjkanje kadrov postaja ena ključnih omejitev rasti podjetij – ne glede na velikost ali dejavnost. Zaposlovanje in učinkovito vključevanje delavcev iz tujine zato ni več zgolj operativno vprašanje, temveč strateška odločitev, ki vpliva na produktivnost, stabilnost ekip in konkurenčnost podjetja.

Zato vas vabimo k sodelovanju v kratki anketi o izzivih, potrebah po znanju in podpori pri vključevanju priseljencev v delovno okolje, ki poteka v okviru projekta

Pathways2Progress.

Vaši konkretni odgovori bodo podlaga za oblikovanje ciljnih usposabljanj, praktičnih orodij in priporočil, ki bodo podjetjem pomagala zmanjšati tveganja, skrajšati čas uvajanja ter izboljšati učinkovitost vključevanja novih zaposlenih.

Anketa je anonimna, izpolnjevanje vam bo vzelo približno 10 minut, zbrani podatki pa bodo uporabljeni izključno za pripravo analiz in rešitev, ki bodo podpirale podjetja pri uspešnem upravljanju raznolike delovne sile.

Vaše sodelovanje pomeni prispevek k oblikovanju bolj učinkovitih in pragmatičnih rešitev, prilagojenih realnim razmeram v gospodarstvu.

Sodelujte v anketi

DELODAJALEC



ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana

E-mail: delodajalci@zds.si

Sledite nam na [LinkedIn](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?

Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).

Get up to 73,000 more impressions by boosting this post. ?

Boost



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers
2w •

73 strokovnjakov, socialnih partnerjev in predstavnikov delodajalcev na enem mestu - uspešen zaključek evropskega projekta GROW.

9. marca 2026 smo v Ljubljani izvedli zaključno konferenco projekta GROW - »Getting Ready for Twin Transition«, ki ga sofinancira Evropska komisija v okviru programa SocPL. Dogodek je združil 73 udeležencev, ki so razpravljali o ključnih izzivih prenosa Direktive EU o preglednosti plačil v nacionalno zakonodajo in prakso podjetij.

💡 Konferenca je pokazala, da bo uspešna implementacija novih evropskih pravil v veliki meri odvisna od kakovostnega socialnega dialoga in sodelovanja med delodajalci, sindikati ter državnimi institucijami.

📄 Poseben poudarek smo namenili tudi diseminaciji enega ključnih rezultatov projekta, pogajalskega priročnika »Kolektivna pogajanja: Priročnik za delodajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, ki ponuja praktična orodja, metode in dobre prakse za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni. Vsi udeleženci so prejeli tiskan izvod priročnika, s čimer smo dodatno okrepili prenos znanja in praktično uporabo rezultatov projekta. Digitalno verzijo priročnika si lahko prenesete tukaj: <https://lnkd.in/g489s92>.

🏆 Projekt GROW, ki smo ga koordinirali in izvedli v Združenju delodajalcev Slovenije, tako pušča pomemben prispevek k razvoju socialnega dialoga v času digitalnega in zelenega prehoda.

📄 Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Show translation



You and 15 others

1 comment

Reactions



Like Comment Repost Send

Add a comment...

Most relevant



Združenje delodajalcev Slovenije ZDS

3,227 followers

1w

Damjan Mašera, Nina Martinjak, Boštjan Čepin in Tatjana Pajnkihar
Napret hvala za seznanitev delodajalcev o novostih in potrebnih prilagoditvah #direktivi o preglednosti plačil "iz prve roke"

Show translation

Like · 2 | Reply | 160 impressions



Lan Wudler

Project Manager & Coordinator at
Združenje delodajalcev Slovenije...
Maribor, Maribor

Združenje delodajalcev
Slovenije ZDS

Profile viewers 36

Post impressions 61



Pivovarna Laško Union

Food & Beverages
201-500 employees

Rok & 14 other connections
follow this page

+ Follow



Nomago

Leisure, Travel & Tourism
501-1,000 employees

Manca & 4 other connections
follow this page

+ Follow



Slovenska kadrovska zveza / Slovenian HR Association

Human Resources
2-10 employees

Nina works here

+ Follow

Show more

About Accessibility Help Center

Privacy & Terms Ad Choices

Advertising Business Services

Get the LinkedIn app More

LinkedIn LinkedIn Corporation © 2026

DIREKTIVA EU O PREGLEDNOSTI PLAČIL: Ključne zahteve Direktive in kako se lahko delodajalci pripravijo na njene zahteve?



9. marec 2026, 10:00 - 12:00

CPU – dvorana Sava, Kardeljeva ploščad 27a, 1000 LJUBLJANA

9:30 -10:00: Registracija udeležencev in jutranja kava

PROGRAM

(10:00 – 12:00)

Uvodni nagovor: Direktiva o preglednosti plačil – v katero smer gre Evropa in kam Slovenija?

(Projekt Grow in izzivi dvojnega prehoda ob prenosu direktive)

Mag. Tatjana Pajnkihar Napret, namestnica generalnega sekretarja ZDS

Kaj od podjetij zahteva direktiva in kakšno zakonodajo lahko pričakujemo v Sloveniji?

Damjan Mašera, direktor strokovnih služb ZDS

Kako se lahko podjetja že danes pripravijo na zahteve direktive?

Nina Martinjak in Boštjan Čepin, VITA X in zunanja sodelavca ZDS

Izmenjava mnenj in izkušenj udeležencev

Udeleženci dogodka prejmete tudi priročnik za kolektivna pogajanja, ki izide konec februarja 2026.

Združenje delodajalcev Slovenije bo na zaključnem dogodku projekta GROW osrednjo pozornost namenilo **DIREKTIVI (EU) 2023/970 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje** ter njenemu prihajajočemu prenosu v slovenski pravni red. Uveljavitev direktive bo od podjetij, ki z vidika direktive še nimajo vzpostavljenih ustreznih plačnih struktur in sistemov, zahtevala pomembne prilagoditve. Te bodo zlasti na področju kadrovskih procesov, plačnih struktur, sistemov nagrajevanja in napredovanja ter poročanja, ki bodo morali biti ustrezno podprti tudi digitalno.

Damjan Mašera in mag. Tatjana Pajnkihar Napret, ki sta vključena v delovno skupino za pripravo predloga zakona, bosta predstavila ključne zahteve direktive ter pričakovane zakonodajne rešitve v Sloveniji, ki jih predvideva nov zakon, ki bo naslovil prenos direktive v slovenski pravni red.

Nina Martinjak in Boštjan Čepin, zunanja sodelavca ZDS na področju kolektivnih pogodb in prejemkov, bosta osvetlila, kako se lahko podjetja na zahteve direktive začnejo pripravljati že danes. Poseben poudarek bosta namenila praktičnim in operativnim korakom, ki jih je mogoče uvesti še pred sprejemom zakonodaje, ter pogostim izzivom, s katerimi se podjetja pri tem srečujejo.

Kotizacija

Člani ZDS/ Nečlani ZDS

Brezplačno

Prijava na dogodek: <https://www.zds.si/sl/dogodki/direktiva-eu-o-preglednosti-placil/>

Prijave sprejemamo do zapolnitve mest. Prosimo, da nam morebitno odsotnost

oz. odjavo sporočite pravočasno na elektronski naslov info@zds.si.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Glavni namen projekta »GROW« je analizirati vlogo socialnega dialoga pri odzivanju na spremembe zaposlovanja in delovnih izzivov v kontekstu dvojnega prehoda ob upoštevanju vključenosti nacionalnih socialnih partnerjev v upravljanje procesov, povečanje njihovega prispevka k oblikovanju politike EU in spodbujanje krepitve zmogljivosti za nacionalne socialne partnerje.



Zbrala in uredila:

Maja Ceglar
Ključevšek

POGAJANJA ZA NOVO KOLEKTIVNO POGODBO KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 19. in 5.3.2026 – Nadeljevala so se pogajanja za sklenitev nove Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti.

ODBOR SEKCIJE ZA KEMIJO

LJUBLJANA, 16.3.2026 – Člani odbora sekcije so na 5. seji razpravljali o aktualnem stanju gospodarstva pred parlamentarnimi volitvami in postavili prioritete aktivnosti sekcije v prihodnjem obdobju.



Odbor sekcije za kemijo pri ZDS se je sestel na 5. seji.

ODBOR SEKCIJE ZA TRGOVINO O KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI

13.3.2026 – Na 4. seji so člani odbora sekcije za trgovino obravnavali aktualno stanje in aktivnosti na področju kolektivne pogodbe dejavnosti.



4. seja Odbora sekcije za trgovino pri ZDS.

ODBOR SEKCIJE ZA KMETIJSTVO, ŽIVILSKO INDUSTRIJO IN GOZDARSTVO

12.3.2026 – Na 5. seji so člani odbora sekcije za kmetijstvo, živilsko industrijo in gozdarstvo razpravljali o aktualnih razmerah v panogi in na področju izvajanja kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo.



Odbor sekcije za kmetijstvo, živilsko industrijo in gozdarstvo pri ZDS na 5. seji.

BUSINESSEUROPE O DIREKTIVI O PREGLEDNOSTI PLAČIL

12.3.2026 – ZDS aktivno sodeluje v odboru EON – Mreži za enake možnosti BusinessEurope (Equal Opportunities Network), kjer so člani na rednem srečanju izmenjali aktualno stanje prenosa direktive o transparentnosti plačil v nacionalne sisteme in usklajevali skupne akcije na ravni EU.



Srečanje EON BusinessEurope.

IZVRŠNI ODBOR BUSINESSEUROPE - EXCO

BRUSELJ, BELGIJA, 4.-5.3.2026 - Generalni sekretarji delodajalskih združenj, članic BusinessEurope, so se sestali na rednem srečanju v Bruslju. Osrednja točka pogovorov je bila zaščita konkurenčnosti evropskega gospodarstva v luči odnosov med EU in združenimi državami Amerike ter sporazuma Mercosur. Člani BusinessEurope so razpravljali tudi o Sporazumu za evropski socialni dialog in iskali možnosti, kako z predstavniki evropskih sindikatov ETUC najti

skupna področja za zavezujoč bipartitni dogovor. Poleg tega so generalni sekretarji del razprave namenili tudi varnosti in obrambi EU ter iskali rešitve kako krepiti skupno varnost EU z domačo evropsko proizvodnjo.

Ob zasedanju so se srečali tudi predstavniki srednjeevropske iniciative – CEE, ki so si izmenjali informacije in poglede na konkurenčnost evropskega gospodarstva v luči trajnostnih zavez.

ZAKLJUČNA KONFERENCA PROJEKTA GROW: SOCIALNI DIALOG IN IZZIVI PREGLEDNOSTI PLAČIL V ČASU DVOJNEGA PREHODA

LJUBLJANA, 9.3.2026 - V sklopu EU sofinanciranega projekta GROW smo izvedli zaključno konferenco projekta GROW. Dogodek je združil 73 udeležencev, ki so razpravljali o ključnih izzivih prenosa Direktive EU o preglednosti plačil v nacionalno zakonodajo in prakso podjetij. Konferenca je podkrepila, da bo uspešna implementacija novih evropskih pravil v veliki meri odvisna od kakovostnega socialnega dialoga in sodelovanja med delodajalci, sindikati ter državnimi institucijami.

Poseben poudarek smo namenili tudi diseminaciji enega ključnih rezultatov projekta, pogajalskega priročnika »Kolektivna pogajanja: Priročnik za delodajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, ki ponuja praktična orodja, metode in dobre prakse za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni.



Zaključna konferenca projekta GROW.

Krepitev strateškega socialnega dialoga v času zelenega in digitalnega prehoda



Lan Wudler

Projekt GROW - Getting Ready for Twin Transition (GA 101145643), sofinanciran s strani Evropske unije v okviru programa SOCPL, je v obdobju od 1. aprila 2024 do 31. marca 2026 sistematično obravnaval pripravljenost socialnih partnerjev na dvojni prehod; sočasno zeleno in digitalno transformacijo gospodarstva. Projekt v skupni vrednosti 196.047,54 EUR smo izvedli v Združenju delodajalcev Slovenije - ZDS (s pridruženim partnerjem BusinessEurope) z jasno usmeritvijo: okrepi institucionalne, strokovne in pogajalske zmogljivosti za upravljanje sprememb, ki jih prinašajo umetna inteligenca, avtomatizacija, digitalizacija procesov, razgljičenje ter novi modeli organizacije dela.

PROBLEMATIKA

Dvojni prehod pomeni globoko strukturno preobrazbo, ki presega tehnološko posodobitev podjetij. Vpliva na organizacijo dela, kompetenčne profile zaposlenih, strukturo delovnih mest, sistem nagrajevanja, produktivnost ter dolgoročno konkurenčnost gospodarstva. Socialni dialog ima pri tem ključno vlogo, saj omogoča usklajevanje interesov, prilagajanje kolektivnih pogodb in iskanje ravnotežja med razvojem podjetij ter varnostjo zaposlenih. Projekt GROW je izhajal iz predpostavke, da mora biti socialni dialog bolj podatkovno podprt, strateško naravnani in razvojno usmerjen, če želi učinkovito spremljati te procese in prispevati k stabilnemu gospodarskemu razvoju.

Osrednji vsebinski temelj projekta je bila analiza stanja, ki je temeljila na nacionalni anketi med 105 podjetji ter izvedbi fokusne

skupine z deležniki iz gospodarstva, ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Zavoda RS za zaposlovanje. Raziskava je omogočila poglobljen vpogled v dejansko stopnjo digitalne in zelene transformacije slovenskih podjetij ter njihovo dojetje vloge socialnih partnerjev. 72 % sodelujočih podjetij je ocenilo dvojni prehod kot ključen za dolgoročni razvoj in obstoj na trgu. Ta podatek kaže, da podjetja prepoznavajo strateški pomen tehnoloških in okoljskih sprememb ter potrebo po prilagajanju poslovnih modelov.

Hkrati je 67 % podjetij navedlo, da že uporablja, ali uvaja elemente umetne inteligence oziroma naprednih digitalnih rešitev v svoje procese. Uporaba analitike podatkov, avtomatiziranih sistemov, digitalnih platform in pametnih proizvodnih rešitev ni več izjema, temveč postaja standard. To pomeni, da se spreminja tudi struktura delovnih mest, zahteve glede kompetenc ter način organizacije dela. Analiza je pokazala, da podjetja zaznavajo potrebo po stalnem usposabljanju zaposlenih, prilagodljivih kompetenčnih profilih ter večji povezanosti med izobraževalnim sistemom in potrebami trga dela.

VRZELI V DVOJNEM PREHODU

Kljub visoki stopnji zavedanja o pomenu dvojnega prehoda je analiza razkrila pomembno vrzel med tehnološko transformacijo in kolektivnim dogovarjanjem. Le 42 % podjetij meni, da bi bilo mogoče teme dvojnega prehoda sistematično vključiti v kolektivne pogodbe. Socialni dialog se v praksi še vedno pretežno osredotoča na vprašanja minimalne plače, dodatkov in kratkoročnih stroškovnih pritiskov. Vsebinski premiki, kot so vpliv avtomatizacije na strukturo delovnih mest, potreba po prekvalifikacijah, prilagoditev tarifnih sistemov ali dolgoročna povezava med produktivnostjo in nagrajevanjem, so le delno vključeni v pogajalske procese. Ta razkorak med strateško ravno in operativno prakso je predstavljal ključno izhodišče za nadaljnje aktivnosti projekta.

Fokusna skupina je dodatno potrdila, da socialni partnerji prepoznavajo pomen dvojnega

prehoda, vendar primanjkuje sistematičnih orodij, skupnega razumevanja kazalnikov ter strukturiranih usposabljanj, ki bi omogočila bolj razvojno naravnani dialog. Udeleženci so izpostavili potrebo po večji uporabi podatkov o produktivnosti, dodani vrednosti in sektorskih trendih pri pripravi na pogajanja. Projekt GROW je na tej podlagi oblikoval zaporedje aktivnosti, ki povezuje analizo, oblikovanje stališč, razvoj praktičnih orodij in neposredno usposabljanje.

PROJEKTNE AKTIVNOSTI IN PROJEKTNI REZULTATI

V okviru delovnega sklopa 3 je bilo izvedenih 11 strukturiranih dogodkov, ki so skupaj omogočili več kot 150 neposrednih participacij predstavnikov delodajalcev in sindikatov. Štirje nacionalni bipartitni dogodki so bili namenjeni poglobljeni razpravi o konkretnih izzivih dvojnega prehoda. Obravnavane so bile teme vpliva umetne inteligence na organizacijo dela, pravice do odklopa, razmerja med rastjo minimalne plače in konkurenčnostjo ter vključevanja produktivnostnih kazalnikov v plačne sisteme. Razprave so temeljile na podatkih iz analize in širšem makroekonomskem kontekstu, kar je omogočilo bolj argumentirano sočlenje stališč in dvig strokovne ravni dialoga.

Osrednji mehanizem prenosa znanja je bila pogajalska šola, v okviru katere je bilo izvedenih pet nacionalnih dogodkov z 82 udeleženci na bipartitni ravni. Vsebinski sklopi so vključevali vpliv digitalizacije na strukturo delovnih mest, sistematičen razvoj kompetenc, povezavo med dodano vrednostjo in plačnimi modeli, umeščanje tehnoloških sprememb v tarifne sisteme ter vprašanje dolgoročne konkurenčnosti sektorjev. Posebna pozornost je bila namenjena razumevanju, kako lahko kolektivne pogodbe prispevajo k stabilnemu prehodu, ne da bi ogrozile konkurenčnost podjetij. Razprave so spodbujale premik od izključno redistributivnega pristopa k bolj strateškemu razmišleku o prihodnosti kolektivnega dogovarjanja.

Projekt je vključeval tudi usposabljanje zaposlenih na ZDS, kar je zagotovilo trajno institucionalno krepitev organizacije. Pridoblje-

na znanja o umetni inteligenci, produktivnosti, makroekonomskih kazalnikih in evropskem socialnem dialogu se vključujejo v redne analize, podporo članom ter pripravo strokovnih gradiv. S tem je bila zagotovljena dolgoročna vzdržnost rezultatov projekta.



Pogajalski priročnik lahko brezplačno prenesete na spletni strani: <https://www.zds.si/sl/publikacije/>

Med ključnimi rezultati projekta izstopa pogajalski priročnik »Kolektivna pogajanja: Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, ki sistematično povzema ugotovitve raziskave ter jih prevaja v praktične smernice za kolektivno dogovarjanje. Priročnik je dostopen v digitalni obliki na naši spletni strani kot tudi v tiskani verziji na sedežu ZDS. Pripravljen je bil tudi nabor stališč za pogajalce, ki omogoča bolj strukturirano in podatkovno podprto pripravo na pogajanja. Poseben poudarek predstavlja stališčni dokument delodajalskih organizacij srednje in vzhodne Evrope in Avstrije (CEE), ki ga je koordiniralo ZDS in so ga potrdile delodajalske organizacije iz sedmih držav srednje in vzhodne Evrope. Dokument poudarja pomen institucionaliziranega socialnega dialoga pri upravljanju dvojnega prehoda ter krepí regionalno usklajenost. Predstavitev dokumenta na ravni BusinessEurope je projekt umestila v širši evropski kontekst ter okrepila vlogo ZDS v regionalnem dialogu.

KOMUNIKACIJSKE IN DISEMINACIJSKE AKTIVNOSTI

Projekt je bil sistematično komuniciran preko spletne strani ZDS, mreže več kot 2000 naročnikov e-novic in 3189 sledilcev na LinkedInu. Vidnost sofinanciranja Evropske unije je bila dosledno zagotovljena na vseh publikacijah, predstavitev in vabilih, s čimer je bila zagotovljena transparentnost in skladnost z zahtevami programa. Komunikacija je bila usmerjena predvsem k delodajalcem in delojemalcem kot primarni ciljni skupini, hkrati pa je zagotavljala enotno in jasno sporočilo vsem deležnikom in zainteresirani javnosti.

Raziskovalni rezultati projekta GROW so bili decembra 2025 predstavljeni in nadgrajeni na srečanju delodajalskih organizacij regije Srednje in Vzhodne Evrope v Postojni, kjer smo 12. decembra 2025 tudi potrdili skupno stališče o vlogi socialnih partnerjev pri dvojnem prehodu. Nadalje smo ključne rezultate projekta in projektne raziskave 14. januarja 2026 predstavili tudi organizaciji BusinessEurope na spletnem srečanju, kjer smo se pogovorili o dvojnem prehodu in izzivih, ki jih ta prinaša. S tem je projekt GROW jasno pokazal svojo dodano vrednost: povezovanje raziskav, socialnega dialoga in evropske razprave v konkretno usmeritve za prihodnost dela in konkurenčnega gospodarstva.

9. marca 2026 je v Ljubljani, v prostorih Centra za poslovno usposabljanje (CPU), potekala tudi zaključna konferenca evropskega sofinanciranega projekta GROW. Dogodka se je udeležilo 73 predstavnikov delodajalcev, strokovnjakov za delovno pravo, predstavnikov socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih deležnikov. Konferenca je bila namenjena predstavitvi rezultatov projekta ter razpravi o aktualnih izzivih, ki jih prinaša prenos evrop-

ske Direktive o preglednosti plačil v nacionalne pravne in poslovne prakse.

SKLEPNO

Projekt GROW je v dvoletnem obdobju celostno in strukturirano naslovil tematiko dvojnega prehoda in vloge socialnih partnerjev v tem procesu. Tako uvodna raziskovalna faza (projektna analiza) ni ostala zgolj opis stanja, temveč je služila kot dejanska podlaga za vse nadaljnje vsebinske dokumente in projektne rezultate. Poročila o mednarodnih in nacionalnih dogodkih so sistematično dokumentirala razprave, argumente in ključne poudarke socialnih partnerjev. Ta dokumentacija je predstavljala pomemben referenčni okvir za nadaljnje razumevanje razvoja socialnega dialoga na temo dvojnega prehoda. Poročilo o usposabljanju zaposlenih ZDS potrjuje institucionalno nadgradnjo znanja znotraj organizacije, medtem ko poročilo o pogajalski šoli podrobno prikazuje vsebinski razpon obravnavanih tem ter metodološki pristop k usposabljanju. V delovnem sklopu 4 smo zagotovili strateško diseminacijo rezultatov, CEE stališčni dokument pa predstavlja skupno regionalno artikulacijo delodajalskih pogledov na upravljanje dvojnega prehoda. Nabor stališč za pogajalce in pogajalski priročnik pa konkretizirata raziskovalne ugotovitve v operativna pogajalska orodja za uporabo v praksi.

S tem projekt GROW ne predstavlja zgolj niza dogodkov, temveč strukturiran proces, ki je povezoval raziskovanje, usposabljanje, oblikovanje stališč in institucionalno krepitev. Dodana vrednost projekta GROW ni v kratkoročnih učinkih, temveč v vzpostavitvi temeljev za dolgoročno modernizacijo socialnega dialoga v Sloveniji in širši regiji.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani <https://www.zds.si/sl/projekti/grow>.

Zaključna konferenca projekta GROW: socialni dialog in izzivi preglednosti plačil v času dvojnega prehoda



Zbral in uredil:

Lan Wudler

9. marca 2026 je v Ljubljani, v prostorih Centra za poslovno usposabljanje (CPU), potekala zaključna konferenca evropskega sofinanciranega projekta GROW. Dogodka se je udeležilo 73 predstavnikov delodajalcev, strokovnjakov za delovno pravo, predstavnikov socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih deležnikov. Konferenca je bila namenjena predstavitvi rezultatov projekta ter razpravi o aktualnih izzivih, ki jih prinaša prenos evropske Direktive o preglednosti plačil v nacionalne pravne in poslovne prakse.

Zaključna konferenca projekta GROW je tako ponudila pomemben prostor za izmenjavo znanja, izkušenj in pogledov različnih deležnikov. Obenem je pokazala, da bo uspešna implementacija evropskih pravil o preglednosti plačil v veliki meri odvisna prav od kakovostnega socialnega dialoga in sodelovanja med delodajalci, sindikati ter državnimi institucijami.

Zaključna konferenca projekta GROW je osvetlila, kako se lahko podjetja že danes pripravijo na evropsko direktivo o preglednosti plačil in kakšne spremembe čakajo slovenski trg dela.

Projekt GROW se osredotoča na krepitev socialnega dialoga in pogajalskih kompetenc socialnih partnerjev v kontekstu t. i. dvojnega prehoda: digitalnega in zelenega. Prav v tem okviru postaja vprašanje pravič-

nosti plačil, preglednosti plačnih sistemov in enaknega plačila za delo enake vrednosti vse pomembnejše tudi za delodajalce.

Uvodni del konference je zaznamovala predstavitev evropskega in slovenskega konteksta nove zakonodaje. Mag. Tatjana Pajnkihar Napret, namestnica generalnega sekretarja Združenja delodajalcev Slovenije (ZDS), je predstavila širše ozadje Direktive o preglednosti plačil ter poudarila pomen socialnega dialoga pri njenem prenosu v nacionalno zakonodajo. Ob tem je izpostavila, da implementacija direktive poteka v času pomembnih gospodarskih in družbenih sprememb, ki jih prinašata digitalna in zelena transformacija, zato je ključno, da se pri pripravi rešitev upoštevajo tudi posebnosti nacionalnih sistemov določanja plač.

V nadaljevanju je Damjan Mašera, direktor strokovnih služb ZDS, podrobneje predstavil ključne zahteve Direktive (EU) 2023/970 o preglednosti plačil in njene implikacije za delodajalce. Direktiva uvaja več pomembnih novosti, med drugim pravico zaposlenih do informacij o plačilih, obveznost poročanja o plačni vrzeli med spoloma ter uvedbo skupne ocene plačil v primerih, ko razlika presega določene pragove. Cilj teh ukrepov je zagotoviti učinkovitejše uve-

lavljanje načela enaknega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ter večjo transparentnost plačnih struktur v podjetjih.

Poseben poudarek konference je bil namenjen tudi praktičnim vidikom implementacije direktive. Nina Martinjak in Boštjan Čepin (VITA X), zunanja sodelavca ZDS, sta predstavila konkretne korake, s katerimi se lahko podjetja že danes pripravijo na nove zahteve. Med ključnimi ukrepi sta izpostavila sistematično vrednotenje delovnih mest na podlagi objektivnih kriterijev, analizo plačnih podatkov, usposabljanje vodij za obvladovanje vprašanj plačne transparentnosti ter oceno finančnih učinkov morebitnih prilagoditev plačnih sistemov. Takšen proaktivni pristop lahko podjetjem pomaga zmanjšati tveganja in se pravočasno pripraviti na prihajajoče zakonodajne spremembe.

Predavatelji so pokazali, da vprašanje preglednosti plačil presega zgolj pravni okvir in postaja tudi pomemben element organizacijske kulture, upravljanja človeških virov ter ugleda delodajalca. Transparentni in pravični plačni sistemi namreč krepijo zaupanje zaposlenih, izboljšujejo organizacijsko klimo ter prispevajo k dolgoročnemu razvoju podjetij.



Na zaključni konferenci projekta GROW.

Predavatelji so pokazali, da vprašanje preglednosti plačil presega zgolj pravni okvir in postaja tudi pomemben element organizacijske kulture, upravljanja človeških virov ter ugleda delodajalca.

V zaključnem delu konference smo udeležencem predstavili tudi enega ključnih rezultatov projekta GROW; pogajalski priročnik »Kolektivna pogajanja - Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«. Priročnik je nastal kot praktično orodje za krepitev kompetenc socialnih partnerjev pri vodenju kolektivnih pogajanj ter pri soočanju z novimi izzivi na področju urejanja delovnih razmerij, med katera sodijo tudi vprašanja preglednosti plačil, pravičnega vrednotenja dela in prilagajanja plačnih sistemov v času gospodarskih in družbenih sprememb. S konkretnimi metodami, primeri dobrih praks in praktičnimi usmeritvami priročnik podpira konstruktiven socialni dialog ter pomaga pogajalcem pri iskanju uravnoteženih rešitev med interesi delodajalcev in zaposlenih. Vsi udeleženci konference so ob tej priložnosti prejeli tudi tiskan izvod priročnika, s čimer smo dodatno okrepili diseminacijo rezultatov projekta GROW ter spodbudili njegovo praktično uporabo v prihodnjih pogajalskih procesih.

Na koncu konference smo namenili čas tudi razpravi udeležencev, ki so izpostavili številna odprta vprašanja glede prenosa direktive v slovenski pravni red in njenega

vpliva na delodajalsko prakso. Med ključnimi izzivi so bili omenjeni administrativna bremena za podjetja, vprašanja varstva osebnih podatkov ter potreba po jasnih metodologijah za vrednotenje delovnih mest.

Zaključna konferenca projekta GROW je tako ponudila pomemben prostor za izmenjavo znanja, izkušenj in pogledov različnih deležnikov. Obenem je pokazala, da bo uspešna implementacija evropskih pravil o preglednosti plačil v veliki meri odvisna prav od kakovostnega socialnega dialoga in sodelovanja med delodajalci, sindikati ter državnimi institucijami.

Uspešna implementacija evropskih pravil o preglednosti plačil bo v veliki meri odvisna prav od kakovostnega socialnega dialoga in sodelovanja med delodajalci, sindikati ter državnimi institucijami.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani <https://www.zds.si/sl/projekti/grow>.



PROJEKTI ZDS

Kolektivna pogajanja v praksi: nov priročnik za učinkovitejši socialni dialog

Lan Wudler

V okviru evropskega sofinanciranega projekta GROW je nastal priročnik »Kolektivna pogajanja: Priročnik za pogajalce na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni«, namenjen krepitvi znanja in kompetenc vseh, ki sodelujejo v procesih kolektivnega dogovarjanja. V času hitrih gospodarskih, tehnoloških in družbenih sprememb postajajo učinkovita pogajanja med socialnimi partnerji vse pomembnejša za stabilno in predvidljivo urejanje delovnih razmerij. Priročnik zato ponuja pregled ključnih načel kolektivnih pogajanj, praktična orodja ter konkretne usmeritve, ki lahko pogajalcem pomagajo pri pripravi, vodenju in uspešnem zaključevanju pogajalskih procesov na različnih ravneh socialnega dialoga.

Pogajalski priročnik sistematično in razumljivo predstavi celoten okvir kolektivnih pogajanj na nacionalni, dejavnostni in podjetniški ravni. Bralca najprej umesti v širši kontekst: razloži pomen socialnega dialoga, temeljna načela kolektivnega dogovarjanja ter pravne podlage, ki jih določa Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Posebej izpostavi načela svobode združevanja, prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb ter hierarhijo kolektivnih pogodb in enotni minimalni standard.

DOPRINOS PRIROČNIKA

Ena od največjih vrednosti priročnika je njegova praktična naravnost. Ne ostaja pri teoriji, temveč pogajalce vodi skozi posamezne faze procesa: od priprav na pogajanja, oblikovanja ciljev in zbiranja (makro) ekonomskih podatkov, do samega poteka pogajanj, oblikovanja končnega besedila in izvajanja dogovorjenega v praksi. Jasno opozarja na tipične pasti, na primer razkorak med dogovorjeno vsebino in zapisanim besedilom, ter poudarja pomen usklajenega nastopa, strokovne podpore pravnih in finančnih služb ter natančnega preverjanja skladnosti z zakonodajo.

Poseben poudarek je namenjen ekonomskim podlagam za pogajanja. Priročnik pogajalcem svetuje, katere podatke morajo poznati: primerjave plač, produktivnosti, delovnega časa, socialnih prejemkov, razmer na trgu dela in mednarodnih trendov. Argumentirano pogajanje namreč temelji na številkah, ne na vtisih. S tem priročnik krepi profesionalizacijo socialnega dialoga in zmanjšuje tveganje za odločitve, ki bi bile dolgoročno nevzdržne.

Pomemben del priročnika obravnava tudi kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja: kdo jih sklepa, kakšna je njihova stvarna veljavnost, kako poteka postopek razširjene veljavnosti in kakšne so posledice za delodajalce. Bralec dobi jasen pregled nad obveznostmi, roki, možnostmi odpovedi in posebnimi režimi po prenehanju veljavnosti. To ni zgolj pravno-tehnično vprašanje, temveč ključno poslovno tveganje, ki ga mora vsako podjetje razumeti.

Priročnik se dotika tudi aktualnih tem, kot je uporaba umetne inteligence v delovnih razmerjih. Pojasnjuje obveznosti delodajalcev pri uporabi visoko tveganih sistemov UI, zahteve glede človeškega nadzora, kakovosti vhodnih podatkov in skladnosti z evropskim Aktom o umetni inteligenci. S tem presega klasične okvire kolektivnih pogajanj in odpira vprašanja prihodnosti dela.

Dodatno vrednost priročnika predstavljajo konkretne razlage davčne obravnave povračil stroškov, prejemkov iz delovnega razmerja ter drugih finančnih elementov, ki so pogosto predmet pogajanj. Takšne vsebine omogočajo, da se pogajalske odločitve presojujejo tudi z vidika stroškov, obdavčitve in prispevkov za socialno varnost.

SKLEPNO

Komu je priročnik namenjen? Delodajalcem, sindikalnim predstavnikom, kadrovskim in pravnim strokovnjakom, članom upravnih odborov, pa tudi vsem, ki želijo razumeti, kako nastajajo pravila, ki urejajo delovna razmerja v Sloveniji. Njegova prednost je v tem, da združuje več kot 30 let praktičnih izkušenj na področju kolektivnega dogovarjanja s strokovno analizo pravnih in ekonomskih podlag.

Tako priročnik za pogajalce ni zgolj informativno gradivo. Je strateško orodje. Krepi kompetence pogajalskih ekip, spodbuja odgovorno odločanje in prispeva k stabilnemu, preglednemu in konstruktivnemu socialnemu dialogu. V okolju, kjer so odnosi med delodajalci in zaposlenimi pod stalnim pritiskom, predstavlja pomemben korak k profesionalizaciji pogajanj in dolgoročno vzdržnim dogovorom.

Če želimo kakovosten socialni mir, potrebujemo dobro pripravljene pogajalce. Ta priročnik je konkreten prispevek k temu cilju, zato vas vabimo, da si ga preberete. Priročnik si lahko v digitalni obliki preneseta na naši spletni strani <https://www.zds.si/sl/publikacije/>.



**Sofinancira
Evropska unija**

Sofinancira Evropska unija

Projekt »GROW« sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

*Več o projektu GROW si lahko preberete na spletni strani
<https://www.zds.si/sl/projekti/grow>*

From: Združenje delodajalcev Slovenije <obvestila@zds.si>
Sent: četrtek, 19. marec 2026 11:34
To: Lan Wudler
Subject: Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

Če se novice ne naložijo pravilno, prosimo kliknite [tukaj](#).



Obvestila Združenja delodajalcev Slovenije

 16. marec 2026

[10 točk ZDS za razvoj in napredek](#)

ZDS je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že več kot 30 let. Naše vrednote ekonomskega in družbenega razvoja Slovenije so pomembne za vse deležnike Slovenije. Prepričani smo, da morajo biti te vrednote opora slovenski politiki, s ciljem razvoja gospodarstva razvija in posledičnega dviga blagostanja vseh Slovencev.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 6. marec 2026

[Shema krajšega delovnega časa je podaljšana do 5. junija 2026](#)

V Uradnem listu RS, št. 27/26 z dne 5.3.2026 je objavljen Sklep o spremembi Sklepa o uveljavljanju delnega povračila nadomestila plače, s katerim je za tri mesece podaljšano obdobje v katerem lahko delodajalec delavcu odredi delo s skrajšanim delovnim časom in uveljavlja delno povračilo nadomestila plače. Obdobje izvajanja ukrepa bo tako trajalo od 5. decembra 2025 do 5. junija 2026.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 3. marec 2026

Od 24.2.2026 novi zneski, ki se ne vštrevajo v davčno osnovo – jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi in nagrada za prakso

Neobdavčeni zneski jubilejnih nagrad, odpravnine ob upokojitvi in plačil dijakom in študentom za obvezno praktično delo so vezani na objavo povprečne mesečne za leto v Uradnem listu RS. Povprečna mesečna plača za leto 2025 je bila objavljena v Uradnem listu št. 14/2026 z dne 24.2.2026, zato se novi neobdavčeni zneski uporabljajo za izplačila od tega dne dalje.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 2. marec 2026

Od 1. marca 2026 obvezen zdravstveni prispevek znaša 39,36 EUR

V Uradnem listu RS, št. 16/2026 z dne 27.2.2026 je objavljena nova višina obveznega zdravstvenega prispevka, ki znaša od 1. marca 2026 39,36 EUR.

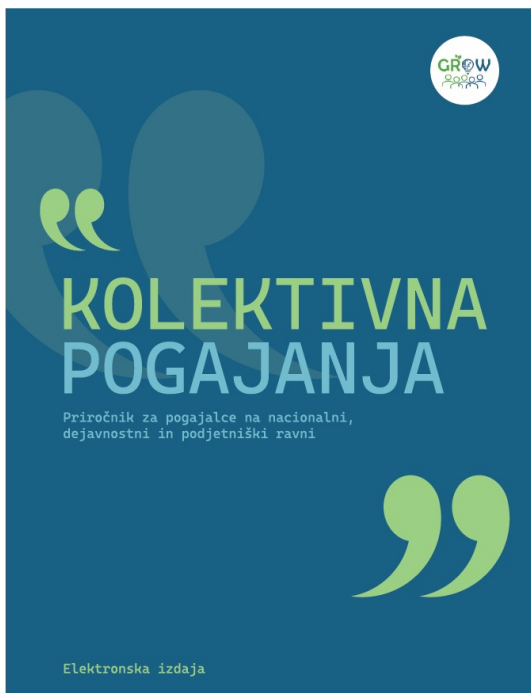
Več na [spletni strani ZDS](#).

 26. februar 2026

Nova višina urne postavke in dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojencev

V Uradnem listu RS, št. 15/2026 z dne 25.2.2026, je bila objavljena Odredba o višini urne postavke in višini dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojencev.

Več na [spletni strani ZDS](#).



Na Združenju delodajalcev Slovenije (ZDS) smo s strokovno ekipo v okviru projekta GROW, ki ga sofinancira Evropska unija, aktualizirali in pripravili priporočila, aktualizirali in pripravili priporočila, ki so namenjena podpori delodajalcem (kot tudi predstavnikom zaposlenih) ter njihovim pogajalcem pri vseh fazah kolektivnih pogajanj - od priprave, samega procesa pogajanja, do izvajanja in spremljanja dogovorjene vsebine.

Brezplačen priročnik je dostopen na [spletni strani ZDS](#).

XXV. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti

28. in 29. maj 2026

Kongresni center GH Bernardin Portorož

Več informacij in prijava

 19. marec 2026

[Sodelujte v natečaju za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov 2025](#)

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ) je objavilo Javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju

zaposlovanja invalidov za leto 2025.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 19. marec 2026

Vabljeni k sodelovanju na vseslovenskem zaposlitveno-kariernem sejmu

V četrtek, 14. 5. 2026, med 9.00 in 17.00 Zavod RS za zaposlovanje že tretjič zapored organizira vseslovenski Sejem zaposlitveno-kariernih priložnosti na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani.

Več na [spletni strani ZDS](#).

 16. marec 2026

Nova priložnost za povezovanje z iskalci zaposlitve iz Bosne in Hercegovine

Zavod RS za zaposlovanje v drugi polovici aprila po daljšem času znova vabi na dogodke v Bosno in Hercegovino.

Več na [spletni strani ZDS](#).



 Program promocije psihološkega blagostanja na delovnem mestu

 ZDS
ZDRUŽENJE
DELODAJALCEV
SLOVENIJE

 VB

**Manj absentizma,
večja produktivnost:**
**Brezplačen preventivni program za
psihološko blagostanje v podjetjih**

Več informacij o možnostih sodelovanja

Javni poziv za zbiranje prijav kandidatov za člane nadzornih svetov družb
v upravljanju SDH

Slovenski državni holding, d. d., krovni upravljavec naložb države, je objavil javni poziv za zbiranje prijav kandidatov za člane nadzornih svetov družb v upravljanju SDH.

SDH, d.d., si prizadeva za širok in kakovosten nabor strokovnjakov z različnih področij, ki bi s svojim znanjem, izkušnjami in strokovnostjo pomembno prispevali k učinkovitemu in odgovornemu upravljanju družb v državni lasti.

Več informacij najdete na [spletni strani SDH](#).

DELODAJALEC



ZDS, Dimičeva ulica 9, 1000 Ljubljana

E-mail: delodajalci@zds.si

Sledite nam na [LinkedIn](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na strani www.zds.si prijavili na prejemanje e-novic ali pa ste kako drugače privolili v prejemanje naših e-sporočil.

Želite pregledati vaše osebne podatke na našem seznamu?

Lahko [spremenite vaše nastavitve](#) ali se [odjavite s seznama](#).