

PROJEKTI ZDS

KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA ZA LAŽJE PRILAGAJANJE SPREMEMBAM



Lan Wudler

Na Združenju delodajalcev Slovenije smo maja 2021, skupaj z norveškim partnerjem, Konfederacijo norveških podjetij (The Confederation of Norwegian Enterprise - NHO), začeli izvajati 18-mesečni projekt »Krepitev socialnega dialoga za lažje prilagajanje spremembam« z akronimom »SD change« (Strong Social Dialogue to facilitate adaptation to change), ki je sofinanciran iz Norveškega finančnega mehanizma (Norway grants) v sklopu programa Socialni dialog in dostojno delo (DW-SD-Slovenija 1174).

Med glavnimi izzivi, s katerimi se sooča trg dela, so nove oblike dela, ustrezno izobraževanje, negotove delovne razmere itd. Socialni dialog je na področju novih oblik dela izjemno pomemben. Tradicionalno je socialni dialog temeljil na zaposlenih za nedoločen (ali določen) čas pri enem delodajalcu, ki je lahko ustrezno organiziral delovni proces. S pojavom novih oblik dela pa se socialni partnerji soočajo z vprašanjem, kako ta nov vidik vnesti v obstoječi sistem, kako vključiti vse tiste, ki opravljajo delo izven »tradicionalnega« delovnega razmerja. Zlasti je vprašanje veljavnosti kolektivnih pogodb, zagotavljanja minimalnih plač, varnosti in zdravja pri delu, stabilnosti dela itd.. Hkrati se postavlja vprašanje umestitve in zakonske ureditve novih oblik dela, poleg »tradicionalne« zaposlitve. Dolgoročno vprašanje je, kakšen razvoj trga dela želijo

socialni partnerji, katere oblike bodo (ne) spodbujali ter ohranjali.

Epidemija COVID-19 je vse zgoraj omenjene spremembe na trgu dela samo še pospešila. Tako se srečujemo z novo realnostjo na trgu, ki pa je trenutna zakonodaja ne ureja v celoti. Posledično marsikatero področje ni ustrezno urejeno oziroma regulirano. Še posebej se to kaže pri platformskem delu, kjer so delavci najmanj zaščiteni ter tako izpostavljeni največjim tveganjem v socialni varnosti ter varnosti in zdravju pri delu.

Zato v projektu SD Change, skupaj z norveškim partnerjem NHO, pripravljamo podrobno analizo novih oblik na trgu dela ter njene zakonske ureditve. Prav tako v projektu prenašamo dobro prakso ter medsebojne izkušnje med Slovenijo in Norveško. Rezultat teh aktivnosti bodo priporočila za oblikovalce politik o različnih vidikih novih oblik dela kot dostojnega dela.

S tem namenom smo se 15. 2. 2022 sestali projektni partnerji. Na sestanku smo s strokovnjaki iz Norveške (Henrik Munthe in Silje Almestrand) pregledali stanje novih oblik dela na Norveškem ter jih primerjali s stanjem v Sloveniji, ki ga je predstavila dr. Valentina Franca ter strokovnjaki iz ZDS-ja. Ugotovili smo, da je stanje na Norveškem in v Sloveniji zelo podobno. V obeh državah pa potrebujemo posodobitev zakonodajne ureditve, saj ta ne ureja novih oblik dela v celoti oz. zadostno.

DELO OD DOMA

Na Norveškem približno 6 % zaposlenih dela od doma v polnem obsegu (40 ur na teden), medtem ko jih ima 54-% možnost za to obliko dela. Za razliko od Slovenije, poteka delo od doma na norveškem v bolj stalni obliki (več dni na teden) in ne samo občasno, kot je bilo to v navadi v Sloveniji. Epidemija COVID-19 je obseg dela od doma na norveškem drastično povečala, vendar

se trend ni ohranil, saj se je s sproščanjem omejitvenih ukrepov veliko število delavcev vrnilo na delovna mesta v pisarne.

Tako kot v Sloveniji, tudi na norveškem nimajo posebne zakonske oblike ureditve dela od doma. Delodajalci morajo z zaposlenimi skleniti pogodbo o zaposlitvi za delo od doma, v kateri morajo definirati obseg dela ter jim zagotoviti opremo za delo. Prav tako imajo jasno definirano nočno delo, ki je na Norveškem od 23. ure zvečer do 6. ure zjutraj. Za razliko od Slovenije, je na Norveškem bolj fleksibilna ureditev lokacije dela od doma (dela na daljavo), saj jim ni treba navesti točne lokacije dela. S tem imajo zaposleni večjo fleksibilnost opravljanja dela, saj ga lahko uradno opravljajo iz več lokacij. Tako kot pri nas je tudi na Norveškem delodajalec odgovoren, za zdravo in varno delovno mesto pri delu od doma, kar predstavlja številne izzive, zlasti pri opravljanju dela od doma oziroma na daljavo iz več lokacij.

Posledično se tudi na Norveškem pristojne službe oziroma inšpektorati srečujejo z izzivom nadzora delovnega mesta pri delu od doma, saj nimajo pravice vstopiti v stanovanje, če jim tega delavec ne dovoli. Zaradi tega intenzivno iščejo druge, moderne, metode nadzora delovnega mesta, ki bi pristojnim službam omogočal učinkovit nadzor. Med predlaganimi možnostmi, ki se preučujejo, se omenja tudi pregled delovnega mesta na daljavo z video konferenco.

PLATFORMSKO DELO

Platformsko delo ne predstavlja novitete na trgu dela, saj je bilo prisotno že pred epidemijo v večini držav članicah, tudi na Norveškem. Je pa epidemija COVID-19 obseg tega dela, tako kot delo od doma, drastično povečala. Veliko število delavcev se je zateklo k platformskemu delu tudi zaradi izgube zaposlitve med epidemijo, nekateri pa tudi za dodatni vir zaslužka zaradi upada obsega

dela med epidemijo. V tem pogledu se Slovenija in Norveška ne razlikujeta, pri obeh je platformsko delo poznano in prisotno v manjšem odstotku pri delovno aktivnem prebivalstvu.

Na Norveškem se je s platformskim delom srečalo med 0,3 do 2,5 % delovno aktivne populacije. Točnega podatka o trenutno aktivnem številu platformskih delavcev nimajo, saj to obliko dela, tako kot pri nas, opravljajo večinoma samozaposleni ali pa zaposleni kot dodatno delo. Ne glede na to pa predvidevajo, da je obseg platformskega dela nekje do 2,5 %. S platformskim delom se na Norveškem večinoma opravlja storitve dostavljanja (hrane in drugih oblik dostave), čiščenja in storitve prevozov.

STATUSNA OBLIKA PLATFORMSKIH DELAVCEV

Večina delavcev na Norveškem, ki opravlja platformsko delo, jih to delo opravlja kot samozaposleni, le redki pa so pri platformi tudi zaposleni. Tudi na Norveškem je platformsko delo neregulirano, kar pomeni, da so platformski delavci veliko bolj izpostavljeni socialnim tveganjem, saj nimajo enake stopnje varnosti, kot jo imajo zaposleni; zagotovljena minimalna plača, poklicno zavarovanja, delovni čas ter druge ugodnosti, ki jih imajo redno zaposleni.

Statusno obliko zaposlitve platformskih delavcev tudi na Norveškem presoja pristojni organ od primera do primera, pri čemer pa se daje večji poudarek dejanski obliki delovnega razmerja in ne pogodbenemu razmerju. Tako kot delovni inšpektorat v Sloveniji, ki lahko pogodbeno delovno razmerje, če ugotovi, da obstajajo elementi redne zaposlitve, spremeni v redno zaposlitev, imajo tudi na Norveškem enak postopek ugotavljanja statusne oblike platformskih delavcev s podkrepljeno sodno prakso s sedmimi

kazalniki za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja.

Dodatno se na Norveškem platformski delavci ponekod združujejo v neformalne oblike ter uporabljajo sindikalne pristope za zagotovitev večje varnosti pri njihovem delu. Med najbolj poznanimi je primer platformskih delavcev pri platformi Foodora (platforma za dostavo hrane), ki so si s šesttedensko stavko izpogajali podpis kolektivne pogodbe med Foodoro ter Združeno zvezo sindikatov. Tako so si delavci zagotovili zaposlitev za krajši delovni čas ter s tem status redno zaposlenih in vse ugodnosti, ki jih redno delovno razmerje prinaša (minimalna plača, dodatek za delo pozimi, nadomestilo za uporabo opreme ipd.).

Tako lahko vidimo, da je stanje platformskega dela na Norveškem zelo podobno kot v Sloveniji. Tudi pri nas platformsko delo opravljajo večinoma samozaposleni oz. s platformami sodelujejo z drugimi oblikami pogodbenega sodelovanja. Prav tako tudi pri nas platformsko delo ni posebej urejeno oz. regulirano.

SKLEPNO

Nove oblike dela na trgu dela predstavljajo novo realnost, ki se bo v prihodnosti le še krepila. Nove oblike dela prinašajo številne prednosti za delavce, saj jim bodo omogočale bolj fleksibilno opravljanje dela. Prav tako pa prinašajo tudi številne izzive, ki jih bomo morali rešiti, da bodo tudi nove oblike dela za delavce predstavljale enako mero socialne varnosti, kot standardne oblike delovnega razmerja. Še posebej velja poudariti potrebo po ureditvi delovnopravne zakonodaje (minimalna plača, minimalna urna postavka, zavarovanje ipd.), ki bo vključevala tudi nove oblike dela, tako imenovane nestandardne oblike dela (platformsko delo, delo na daljavo ipd.). Prav to bomo s priporočili, ki bodo nastala v sklopu tega projekta, poskušali ter tako odločevalcem politik iz praktičnega vidika predstavili nove oblike dela kot dostojnega dela.



Norway
grants



Iceland
Liechtenstein
Norway grants



Innovation
Norway

Naložba je sofinancirana iz Norveškega finančnega mehanizma (Norway grants) v sklopu programa Socialni dialog in dostojno delo (DW-SD-Slovenija 1174), št. pogodbe 2020/551979 / Supported by the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Social Dialogue and Decent Work Programme – Slovenia (DW-SD-Slovenija 1174), grant no. 2020/551979.