



Usposabljanje na temo dostojnega dela

Projekt Dostojno delo za vse!

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.



VESELI NAS, DA STE Z NAMI.



Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.

<https://youtu.be/mZpyJwevPqc>

Teme



Predstavitev projekta

Kaj je dostojno delo?

Predstavitev standardov dostojnega dela



Cilji usposabljanja:

Predstaviti najpomembnejše standarde Mednarodne organizacije dela

Predstaviti kako te standarde uveljavljamo v Sloveniji

Spoznati kje dostopamo do virov na temo dostojnega dela



DOSTOJNO
DELO ZA VSE



Namen usposabljanja

**Promocija in ozaveščanje o standardih
dostojnega dela v Sloveniji**

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.


Norway
grants



PREDSTAVITEV projekta

DOSTOJNO DELO ZA VSE

Vodja projekta:
Sabrina Urnaut, Zavod RS za zaposlovanje

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE



TRAJANJE IN VREDNOST PROJEKTA

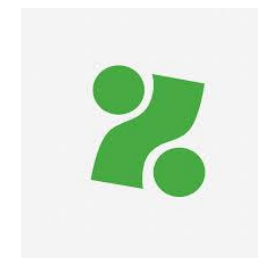
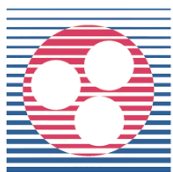
MAREC 2020 - AVGUST 2022

VREDNOST 105.070,00 EUR
SOFINANCIRANJE:



PARTNERJI PROJEKTA

- Zavod RS za zaposlovanje
- Norveški zavod za zaposlovanje
- Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
- IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti



Aktivnosti projekta

PROMOCIJA DOSTOJNEGA DELA



USPOSABLJANJA NA TEMO DOSTOJNEGA DELA



DAN ZA DVOJNIKA



ZAKLJUČNA KONFERENCA





DOSTOJNO
DELO ZA VSE



Kaj je Dan za dvojnika?

Dan za dvojnika je dan, ki ga brezposelni preživi kot dvojnik zaposlenega - mentorja na delovnem mestu, ki ga želi opravljati, ali v podjetju, kjer se želi zaposliti.



Priložnosti za sodelujoče:

- spoznajo motivirane kandidate za delo v njihovem podjetju,
- z dvojniki preživijo ves dan in jih tako lahko bolje spoznajo,
- dvojnikom predstavijo svoj poklic, delo in delovno okolje,
- prispevajo k premagovanju dvojnih predstav o poklicih,
- spoznajo prednosti in kompetence kandidata,
- morda prepoznajo bodočega sodelavca.

Na ta način krepijo samozavest brezposelnih in prispevajo k bolj premišljenim kariernim odločitvam.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE



DAN ZA
DVOJNIKA



Norway
grants

Kakšna je dodana vrednost za delodajalce?

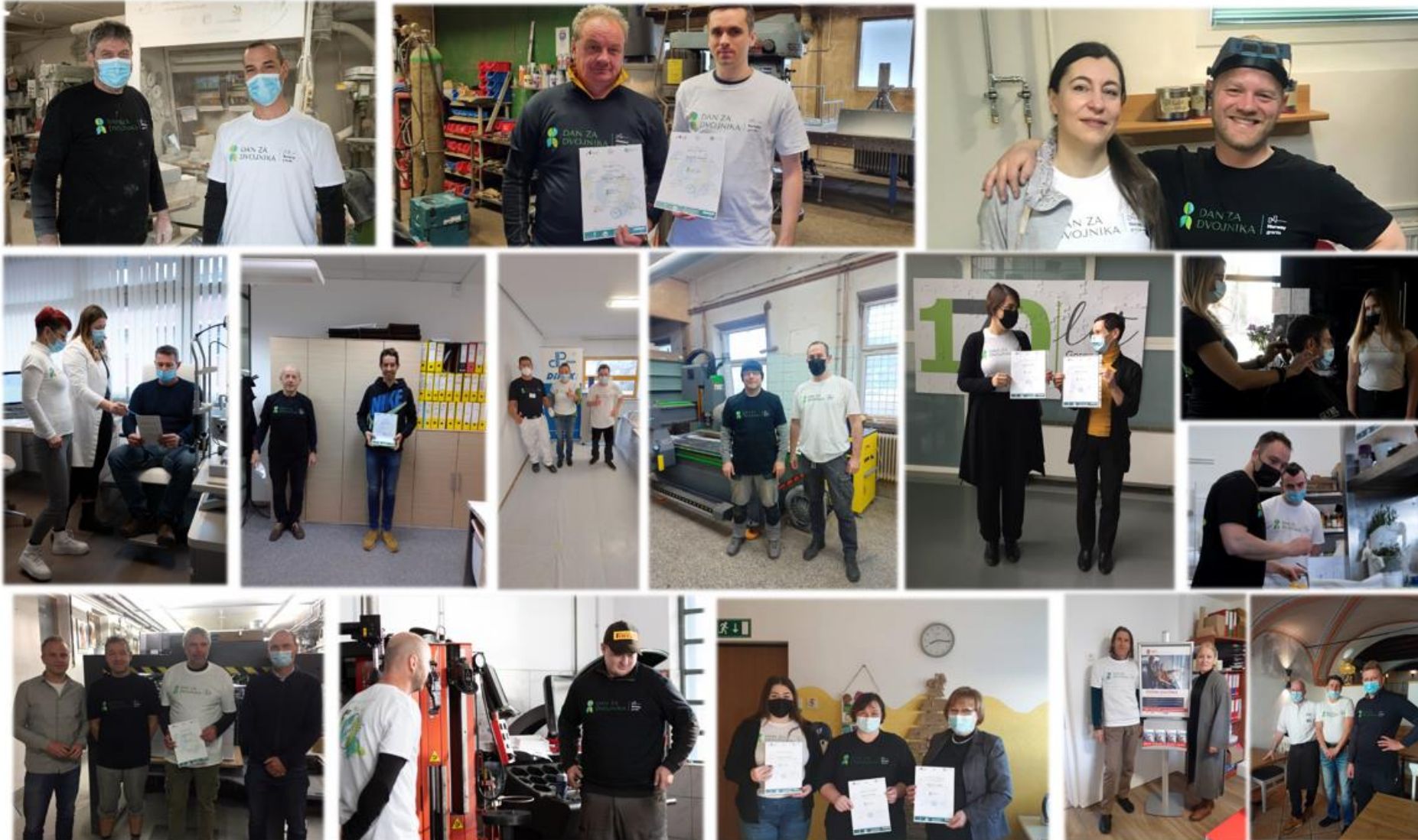
- Delodajalci s sodelovanjem na dogodku, kot ključni deležniki na trgu dela, aktivno prispevajo k ozaveščanju in promociji družbene odgovornosti in dostojnega dela v Sloveniji.
- Brezposelni osebi zagotovijo nove priložnosti in s tem prispevajo k bolj premišljenim kariernim odločitvam.
- Sodelujoči delodajalci so postali ambasadorji Dneva za dvojnika v Sloveniji, saj so s svojo udeležbo izkazali, da je družbena odgovornost visoko na njihovi prioritetni lestvici.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE

DAN ZA
DVOJNIKA

Norway
grants



Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE


Norway
grants



DAN ZA
DVOJNIKA



Povezava na video

<https://youtu.be/lxWh2J-RNw0>

<https://www.youtube.com/watch?v=5n7Y9ZiPxW0&t=1s>

Povezava na spletno stran projekta dostojno delo

https://www.ess.gov.si/o_zrsz/razvojni-projekti/projekti-v-izvajanju/projekt/dostojno-delo-za-vse



[Video](#)

Kaj je dostojno delo?

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE




Norway
grants

Kaj je dostojno delo? (1)

Dostojno delo zajema različne vidike dela, delovnega okolja in pravic delavcev.

Mednarodna organizacija dela (ILO/MOD) označuje z izrazom dostojno delo skupek naslednjih vidikov dela: priložnost za delo s poštenim dohodkom, varnost na delovnem mestu, socialno varstvo za posameznike in družine, možnost za osebni razvoj in socialne vključenosti, svoboda izražanja skrbi in težav pri delu ter sodelovanje pri odločitvah, povezanih z življenjem delavcev, in enake možnosti za vse.



Elementom dostojnega dela lahko prištevamo tudi stabilnost zaposlitve in urejeno delovno okolje.

Za stabilno zaposlitev imamo v našem kontekstu navadno zaposlitev za nedoločen čas. Zaposlitve za določen čas opravljajo nekatere osebe iz določenih razlogov (npr. ker se še izobražujejo), nekatere pa se za določen čas zaposlijo neprostoovoljno. To pomeni, da se zaposlijo za določen čas, ker ne morejo najti zaposlitve za nedoločen čas.





Kaj je dostojno delo? (2)

Dostojno delo povezujemo največkrat predvsem z **dostojnim plačilom** oz. s plačilom za opravljeno delo. Za uresničevanje zastavljenih ciljev trajnostnega razvoja je pomembno, da je delovno aktivnih oseb, ki so izpostavljene tveganju revščine, čim manj.



Urejenost in varnost delovnega okolja odraža tudi število poškodb pri delu. Eurostat je umestil med kazalnike za spremljanje cilja o dostojnem delu število smrtnih poškodb pri delu na 100.000 delovno aktivnih oseb.



ILO

Mednarodna organizacija dela (ILO) je bila ustanovljena leta 1919 in šteje 187 držav članic.

Njena pglavitna naloga je delovati na področju izboljšanja socialne pravičnosti in statusa delavcev po svetu, določanje delovnih standardov, razvijanje politik in oblikovanje programov, ki spodbujajo dostojno delo za vse.

ILO ima edinstveno "triparitno" strukturo, ki združuje predstavnike vlad držav članic, delodajalcev in delavcev, ki enakopravno obravnavajo vprašanja, povezana z delovno in socialno politiko.

Slovenija je bila v ILO sprejeta leta 1992.



STANDARDI ILO



Mednarodni delovni standardi (ILO) so pravni instrumenti, ki jih je pripravila tripartitno strukturirana ILO (vlade držav članic, delodajalci in delavci) in zajemajo temeljna načela in pravice pri delu.

Članicam standardov in konvencij ni potrebno ratificirati, imajo pa obveznost, da jih predložijo svoji vladi in v roku 12 mesecev oddajo poročilo o odločitvi.



DOSTOJNO
DELO ZA VSE

PRISILNO DELO



Norway
grants

MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD):

Prepovedane vse prisilne ali obvezne oblike dela (vsako delo ali storitev, ki se zahteva od katerekoli osebe, ki se za delo ni odločila prostovoljno).

Celovitost ukrepov vseh inštitucij - splošna nacionalna strategija za boj proti prisilnemu delu.

<https://www.youtube.com/watch?v=YCld7lh3Sjk>

SLOVENIJA:

Po ustavi je prisilno delo prepovedano.

Leta 1997 je bil sprejet Zakon o ratifikaciji konvencije o odpravi prisilnega dela, ki pomeni, da se zagotavlja takojšnja in popolna odprava prisilnega ali obveznega dela.

Za izvajanje te konvencije skrbi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti– Inšpektorat za delo.





DOSTOJNO
DELO ZA VSE

Norway
grants

DELO OTROK

MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD):

Otroško delo je kršitev temeljnih človekovih pravic.

SLOVENIJA:

Zakon o delovnih razmerjih (211. člen) prepoveduje delo otrok, mlajših od 15 let starosti (izjeme – snemanje filmov, umetnostnih, kulturnih scen ipd.).

Otrok, ki je dopolnil 13 let, lahko opravlja lažje delo najdlje 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj.

Pri delodajalcu lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

- <https://www.youtube.com/watch?v=SK75fP15ZSA>





DOSTOJNO
DELO ZA VSE


Norway
grants

DELOVNA INŠPEKCIJA



MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD):

Preverja kako se nacionalni standardi dela izvršujejo in uporabljajo na delovnem mestu.

Delodajalcem in delavcem svetujejo kako izboljšati uporabo nacionalne zakonodaje na področjih, kot so: delovni čas, plače, varnost in zdravje pri delu ter delo otrok.

SLOVENIJA:

Zakon o inšpekciji dela (ZID)

ZID ureja pristojnost Inšpektorata RS za delo, pooblastila in pogoje za inšpektorico/inšpektorja, naloge in pogoje za strokovnega pomočnika, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom.

Naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk.





POLITIKA ZAPOSLOVANJA (1)



MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD):

Okvir za oblikovanje in izvajanje politik zaposlovanja in zagotovitev največjega dostopa do delovnih mest, potrebnih za dostojno delo.

Konvencija o politiki zaposlovanja, 1964 (da si države prizadevajo za oblikovanje aktivne politike, namenjene spodbujanju svobodne izbire zaposlitev).

Priporočilo, 1984 (ekonomska in socialna politika, načrti in programi, morajo biti namenjeni spodbujanju zaposlitev in tudi zagotavljanju enakosti vseh delavcev).





POLITIKA ZAPOSLOVANJA (2)

SLOVENIJA:

Aktivna politika zaposlovanja - je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev.

Predpisi:

- Zakon o urejanju trga dela
- Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja
- Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja





DOSTOJNO
DELO ZA VSE




Norway
grants

SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA

MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD):

Zavodi za zaposlovanje, mala in srednje velika podjetja ter združenja delodajalcev igrajo svojo vlogo pri ustvarjanju delovnih mest.

Konvencija zavoda za zaposlovanje, 1948 (zahteva, da države ustanovijo zavod za zaposlovanje za pomoč brezposelnim).

Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje, 1997 (zasebne agencije morajo spoštovati načelo nediskriminacije).

Priporočilo starejših delavcev, 1980 (enake možnosti in obravnave na delovnem mestu kot drugi delavci).

Priporočilo o ustvarjanju delovnih mest v malih in srednje velikih podjetjih, 1998 (ukrepi za spodbujanje majhnih in srednje velikih podjetij, zlasti pri promociji zaposlovanja in trajnostne gospodarske rasti).





SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA

SLOVENIJA:

Zavod RS za zaposlovanje v okviru programov spodbujanja zaposlovanja omogoča različne subvencije oziroma delno povračilo stroškov za zaposlitev novih sodelavcev (npr. povračilo prispevkov za novo zaposlenega delavca).

Aktualni programi za spodbujanje zaposlovanja so objavljeni na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje

https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju



POKLICNO USMERJANJE IN USPOSABLJANJE

- Standardi ILO – države naj oblikujejo dobre prakse razvoja človeških virov in politik usposabljanja, ki koristijo vsem socialnim partnerjem.
- **Konvencija o plačani odsotnosti zaradi izobraževanja iz leta 1974 (št. 140)** – politika, ki spodbuja odobritev plačanega izobraževalnega dopusta za namene usposabljanja na kateri koli ravni in sindikalnega izobraževanja.
- **Konvencija o razvoju človeških virov, 1975 (št. 142)** – od držav zahteva razvoj tesno povezanih politik in programov poklicnega usmerjanja in poklicnega usposabljanja z zaposlovanjem (sistemi splošnega, tehničnega in poklicnega izobraževanja) + razširitev na mlade osebe in odrasle, vključno z ustreznimi programi za osebe z invalidnostmi.





VARNOST ZAPOSLOTITVE

- Standardi ILO zasledujejo **ravnovesje med pravico delodajalca, da iz tehtnih razlogov odpusti delavce in ohranjanjem varovalke, da so odpovedi pravične** (se ne uporabljajo kot zloraba) in se uporabljajo kot skrajna možnost in čim manj nesorazmerno negativno vplivajo na delavca.
- **Konvencija o prenehanju delovnega razmerja iz leta 1982 (št. 158)** – dopusten je samo utemeljen razlog za odpoved delovnega razmerja, povezan z delovno sposobnostjo ali ravnanjem delavca ali operativnimi zahtevami podjetja, ustanove ali storitve.
- V primerih kolektivnih odpuščanj - delodajalci naj se posvetujejo s predstavniki delavcev in poskušajo razviti alternative množičnim odpuščanjem (kot npr. skrajšanje delovnega časa).
- Konvencija zajema tudi vprašanja, povezana z odpravnino, odpovednim rokom, pritožbenimi postopki v primeru odpuščanj, zavarovanjem za primer brezposelnosti in vnaprejšnjim opozorilom organom v primeru množičnih odpuščanj.
- **Ohranjanje vzdržnega razmerja med potrebami delavcev in zahtevami trga urejamo s slovensko zakonodajo na področju delovnih razmerij** - tako ustvarjamo pregleden in prožen trg dela, ki ohranja varnost delavcev in omejuje sivo ekonomijo. Več:
<https://www.gov.si/podrocja/zaposlovanje-delo-in-upokojitev/delovna-razmerja-in-druge-oblike-dela/>



SOCIALNA POLITIKA (1)

- **Skupni cilji EU in njenih držav članic na socialnem področju in področju zaposlovanja:** spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, ustrezna socialna zaščita, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti.
- **Od Rimske do Maastrichtske pogodbe** - Rimska pogodba - prosto gibanje in iskanje zaposlitve za delavce in njihove družine na celotnem skupnem trgu- uskladitev sistemov socialne varnosti držav članic (načelo enakega plačila za moške in ženske, oblikovanje Evropskega socialnega sklada (ESS) (2.3.2).)
- **Enotni evropski akt** - uvedene nove določbe o socialni politiki - minimalne zahteve na področju varnosti in zdravja pri delu, socialni partnerji se na evropski ravni pogajajo o kolektivnih pogodbah, politika Skupnosti za ekonomsko in socialno kohezijo.



SOCIALNA POLITIKA (2)

- **Lizbonska pogodba iz leta 2007** je omogočila nadaljnji napredek pri krepitvi socialne razsežnosti evropskega povezovanja

(socialni cilji EU, solidarnostne pravice, na primer pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja, pravica do kolektivnih pogajanj ter do poštenih in pravičnih delovnih pogojev, pravica do socialne varnosti in socialne pomoči)





PLAČE

- Standardi Mednarodne organizacije dela - zagotavljajo redno izplačevanje plač, zaščito delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca in določitev najnižjih plač.
- **Konvencija o zaščiti plač iz leta 1949 (št. 95)** - Plače se izplačujejo v zakonitih plačilnih sredstvih v rednih časovnih presledkih. Delavci lahko prosto razpolagajo s svojimi plačami. V primeru plačilne nesposobnosti delodajalcev imajo plače prednost pri razdelitvi unovčenih sredstev.
- **Konvencija o določitvi minimalnih plač iz leta 1970 (št. 131)** – države določijo najnižjo plačo in mehanizem s pravno močjo, s katerim se občasno pregleda in prilagodi minimum plače glede na življenjske stroške.
- **Konvencija o zaščiti zahtevkov delavcev iz leta 1992 (št. 173)** - zaščita zahtevkov za plače v primeru insolventnosti in stečajnega postopka.
- **Konvencija o enakih prejemkih iz leta 1951 (št. 100)** - Konvencija določa načelo enakega plačila za moške in ženske za delo enake vrednosti.





PLAČE - SLOVENIJA

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Več: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1>

- **1.074,43 eura** = Minimalna plača za leto 2022.
- Področje minimalne plače ureja Zakon o minimalni plači, ki določa pravico do minimalne plače ter način njenega določanja in objave. Delavec je upravičen do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, če pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas. V primeru krajšega delovnega časa od polnega delavcu pripada najmanj sorazmerni del minimalne plače. Več: <https://www.gov.si teme/minimalna-placa/>

Aktualni podatki za plače v Sloveniji (januar 2022):
<https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15/74>

- 1.886,48 EUR = Povprečna mesečna bruto plača
- 1.218,40 EUR = Povprečna mesečna neto plača
- 1.886,59 EUR = Povprečna mesečna bruto plača za tromesečje





DELOVNI ČAS (1)



- ILO standardi zagotavljajo okvir za urejeni delovni čas, tedenske počitke, letni dopust, nočno delo in krajši delovni čas = > za visoko produktivnost ter varovanje fizičnega in duševnega zdravja delavcev.
- **Konvencija o delovnih urah (industrija) iz leta 1919 (št. 1) in Konvencija o delovnih urah (trgovina in pisarne) iz leta 1930 (št. 30)** - določata splošni standard največ 48 ur dela teden, z največ osmimi urami na dan.
- **Konvencija o štiriurnem tednu iz leta 1935 (št. 47) in Priporočilo za skrajšanje ur dela, 1962 (št. 116)** - določajo načelo 40-urnega delovnega tedna.
- **Konvencija o tedenskem počitku (industrija) iz leta 1921 (št. 14) in Konvencija o tedenskem počitku (trgovina in pisarne) iz leta 1957 (št. 106)** - splošni standard, da morajo delavci počivati najmanj 24 zaporednih ur vsakih sedem dni.



DELOVNI ČAS (2)



- **Konvencija o plačanih dneh iz leta 1970 (št. 132)** - Ta konvencija določa, da mora uživati vsaka oseba najmanj tri delovne tedne letno plačanega dopusta v vsakem letu delovne dobe.
- **Konvencija o nočnem delu, 1990 (št. 171)** - za zaščito delavcev, ki delajo ponoči, vključno z varovanjem zdravja, možnostmi za poklicno napredovanje, ukrepi za usklajevanje družinskega življenja in primerno nadomestilo. Zahteva tudi, da države poiščejo alternative nočnemu delu za ženske v določenih obdobjih med nosečnostjo in po njej.
- **Konvencija o delu s krajšim delovnim časom, 1994 (št. 175)** - Konvencija določa, da morajo delavci s krajšim delovnim časom uživati primerljivo zaščito kot delavci s polnim delovnim časom: pravico do organiziranja, pravico do kolektivnih pogajanj, varnost in zdravje pri delu ter prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Uživati morajo tudi enakovredne pogoje v zvezi z varstvom materinstva, odpovedjo delovnega razmerja in drugimi pogoji zaposlitve.





DOSTOJNO
DELO ZA VSE

DELOVNI ČAS - SLOVENIJA



Norway
grants

PRAVNE PODLAGE

- Ustava RS (49. člen – svoboda dela vključuje prepoved prisilnega dela)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) (Direktiva 2003/88/ES)
- Panožne in podjetniške kolektivne pogodbe
- Notranji akti delodajalca
- Konvencije MOD
- Področni zakoni (Zakon o zdravniški službi, Zakon o sodniški službi, Zakon o policiji)



ČASOVNA OMEJITEV:

- Praviloma delovni čas traja 5 dni v tednu od ponedeljka do petka. Pri enakomerni razporeditvi delovnega časa ta ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu (5. odst. 148. člena ZDR-1).
- **Nadurno delo – omejitev: 8 ur tedensko, 20 ur mesečno, 170 ur na leto (s soglasjem delavca do 230 ur letno), 10 urna omejitev dnevnega delovnega časa v dnevih, ko se delavcu odreja delo preko delovnega časa.**



(Več: <http://racunovodstvo-bonus.si/wp-content/uploads/2019/11/VSE-KAR-MORAJO-DELODAJALCI-VEDETI-O-DELOVNEM-%C4%8CASU.pdf>)



DOSTOJNO
DELO ZA VSE


Norway
grants

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

- **Člen 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije daje EU pooblastilo za sprejemanje direktiv na področju varnosti in zdravja pri delu.** Okvirna direktiva, ki ima široko področje uporabe, in dodatne direktive, ki se osredotočajo na posebne vidike varnosti in zdravja pri delu, so temelj evropske zakonodaje na področju varnosti in zdravja. Več: <https://osha.europa.eu/sl/safety-and-health-legislation/european-directives>
- **Urejenost področja v Sloveniji:** <https://www.gov.si/podrocja/zaposlovanje-delo-in-upokojitev/varnost-in-zdravje-pri-delu/>
 - [Obveznosti delodajalcev, pravice in dolžnosti delavcev ter samozaposlenih oseb](#)
 - [Tveganja za varnost in zdravje pri delu](#)
 - [Nezgode pri delu, nevarni pojavi, poklicne bolezni](#)
 - [Pridobitev oziroma obnovitev dovoljenja in obveznost oddaje letnega poročila o opravljanju strokovnih nalog](#)
 - [Azbest](#)
 - [Promocija zdravja na delovnem mestu](#)
- **Nacionalna informacijska točka Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu:** <http://www.osha.mddsz.gov.si/>





SOCIALNA VARNOST

- **Vsaka država EU ima svoje zakone o socialnem varstvu.** Obveznosti in pravice, ki izhajajo iz teh zakonov, so enake za vse delavce v posamezni državi, domače in tuje.
- **Pravila EU so namenjena koordinaciji nacionalnih sistemov, tako da ljudje, ki se preselijo v drugo državo EU, ne izgubijo pravic iz socialnega zavarovanja** (npr. pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja) in da vedno vedo, kateri nacionalni zakoni veljajo zanje. Po pravilih EU lahko za posameznika istočasno veljajo zakoni o socialni varnosti samo 1 države - prispevke za socialno varnost mora torej plačevati samo v tej državi.
- **Slovenija: Socialno varnost zagotavljamo s številnimi ukrepi na različnih področjih, ki vključujejo zdravstvene, delovnopravne, stanovanjske, izobraževalne in druge vidike. Več:**
<https://www.gov.si/podrocja/socialna-varnost/>





MATERINSTVO

- **Konvencija o varstvu materinstva, 2000 (št. 183)** - najsodobnejši mednarodni delovni standard o varstvu materinstva, prejšnja instrumenta, Konvencija iz leta 1919 (št. 3) in Konvencija (revidirana) iz leta 1952 (št. 103) - v nekaterih državah še vedno veljata.
- **Slovenija:** Naloga države je, da ustvari ustrezne pogoje za odločanje za družino in doseganje visoke ravni kakovosti življenja družin ter da zagotavlja varstvo in zaščito vseh družinskih članov (še posebej otrok). Delno država to počne s prispevanjem k stroškom za preživljanje, s skrbjo in varstvom otrok ter podeljevanjem posebnih pravic zaradi starševstva. Več: <https://www.gov.si teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/>

- [Materinski dopust](#)
- [Očetovski dopust](#)
- [Starševski dopust](#)
- [Materinsko, očetovsko in starševsko nadomestilo](#)
- [Starševski dodatek](#)
- [Pomoč ob rojstvu otroka](#)
- [Nadomestilo v času odmora za dojenje](#)
- [Plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva](#)
- [Plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače v primeru štirih ali več otrok](#)
- [Kje in kdaj lahko uveljavljate pravice?](#)
- [Zakonodaja](#)



GOSPODINJSKI DELAVCI – zaposleni v gospodinjstvih

- Obžalovanja vredne delovne razmere, izkoriščanje in zlorabe so glavne težave, s katerimi se soočajo gospodinjski delavci. Le 10 odstotkov vseh gospodinjskih delavcev spada pod delovno zakonodajo EU, več kot ena četrtnina pa je popolnoma izključena iz ureditve nacionalne delovne zakonodaje.
- Ti delavci imajo pogosto zelo nizke plače, neplačane nadure, so brez zjamčenega tedenskega počitka in so pogosto celo žrtve fizične, psihološke ali spolne zlorabe ali omejitev prostega gibanja.
- **Konvencija o delavcih v gospodinjstvu, 2011 (št. 189)** - gospodinjski delavci morajo imeti enake osnovne delovne pravice kot ostali delavci: razumen delovni čas, tedenski počitek najmanj 24 zaporednih ur, omejitev plačil v naravi, jasne informacije o pogojih za zaposlitev, in spoštovanje temeljnih pravic pri delu, vključno s svobodo združevanja in pravico do kolektivnih pogajanj.

Slovenija: Gospodinjec v zasebnem gospodinjstvu:

Več: https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=1501&Filter=
in <http://dk.fdv.uni-lj.si/druzboslovnerazprave/pdfs/dr53Sadl.pdf>





DELAVCI MIGRANTI

- Trenutno je približno 244 milijonov migrantov po vsem svetu, kar predstavlja 3,3 odstotka svetovnega prebivalstva, od tega skoraj polovica žensk. Delavci migranti pogosto ne uživajo ustrezne zdravstvene in socialne zaščite ter so izpostavljeni izkoriščanju in trgovini z ljudmi.
- Standardi ILO želijo zagotoviti orodja za tako izvirne kot ciljne države migracijskih tokov, z namenom zagotoviti ustrezno zaščito za to ranljivo kategorijo delavcev.
- **Konvencija o migraciji z namenom zaposlitve (spremenjena), 1949 (št. 97)** - brezplačne pomoči in informacijske službe za delavce migrante, ukrepi proti zavajajoči propagandi v zvezi z izseljevanjem in priseljevanjem; delavci migranti morajo biti enako zdravstveno zavarovani kot domači delavci.
- **Konvencija o migracijah v pogojih zlorabljanja ter o podpiranju enakih možnosti in tretmaju delavcev migrantov (dopolnilne določbe) iz leta 1975 (št. 143)** - boj proti nezakonitim migracijam, potrebno spoštovati temeljne pravice vseh delavcev migrantov; tudi olajšati ponovno združitev družine delavcev migrantov, ki zakonito prebivajo na ozemlju posamezne države.





DOSTOJNO
DELO ZA VSE

Združeni narodi – AGENDA SPREMENIMO SVET DO 2030

Cilji trajnostnega razvoja


Norway
grants



Več: <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/7435>



DOSTOJNO
DELO ZA VSE

Združeni narodi – AGENDA SPREMENIMO SVET DO 2030: 17 ciljev trajnostnega razvoja


Norway
grants

Cilj 8. Spodbujati trajnostno, vključujočo in vzdržno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse

V EU kazalniki spremljajo in merijo predvsem napredek v spodbujanju trajnostne gospodarske rasti, v povečevanju zaposlenosti in v zagotavljanju dostojnih delovnih priložnosti.

Kazalniki

- [8.1 Realna rast bruto domačega proizvoda na prebivalca](#)
- [8.2 Mladi, ki niso niti delovno aktivni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje](#)
- [8.3 Stopnja delovne aktivnosti](#)
- [8.4 Stopnja dolgotrajne brezposelnosti](#)
- [8.5 Neprostovoljne začasne zaposlitve](#)

Več:

- https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_sl
- <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-8.-spodbujati-trajnostno-vklju%C4%8dujo%C4%8do-in-vzdr%C5%beno-gospodarsko-rast-polno-in-produktivno-zaposlenost-ter-dostojno-delo-za-vse>
- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilateral/razvojno-sodel>
- <https://www.sdgwatcheurope.org/wp-content/uploads/2020/05/SDGs-Handbook-in-Slovenian.pdf>
- <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/uresnicevanje-agende-2030/>



Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.



Organizacija ISO je za podjetja in organizacije, ki so zavezani delovanju na družbeno odgovoren način, leta 2010 oblikovala **ISO 26000, standard za družbeno odgovornost** (še ni namenjen certificiranju, uporablja se ga kot priporočilo za delovanje).

Zagotavlja smernice tistim, ki se zavedajo, da je spoštovanje družbe in okolja ključni dejavnik uspeha. Poleg tega, da je uporaba standarda ISO 26000 »prava stvar«, se vse bolj obravnava kot način ocenjevanja zavezanosti organizacije trajnosti in njeni splošni uspešnosti.

Več: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>



ISO 26000:2010 – standard za družbeno odgovornost:

Človekove pravice (ČP) – predstavitev področja

So državljanske in politične, gospodarske, socialne in kulturne. Človekove pravice presegajo pravo ali kulturno tradicijo.

Nekaj dokumentov: Splošna deklaracija o človekovih pravicah ZN, Mednarodna listina človekovih pravic, mednarodno humanitarno pravo (odprava vseh oblik rasne diskriminacije, diskriminacije žensk, ukrepi za preprečevanje mučenja in drugih krutih, nečloveških, ali poniževalnih kazni in ravnanj, pravice otrok, preprečevanje vključevanja otrok v oborožene spopade, prodajo otrok, otroško prostitucijo in otroško pornografijo, zaščita delavcev migrantov in njihovih družin, zaščita vseh oseb pred prisilnim izginotjem, pravice oseb z invalidnostjo).

Interni postopki in pravila za varovanje človekovih pravic v podjetju, kako se zagotavlja ne-kršenje pravic drugih, skrben pregled človekovih pravic, izobraževanje o ČP. Kako se izvaja skrben pregled varstva ČP v podjetju, da se identificira, prepreči in obravnava dejanske ali možne vplive organizacije na človekove pravice, ki so posledica dejavnosti organizacije ali dejavnosti tistih, s katerimi imajo organizacije odnose.

Glej tudi **Nacionalni načrt za človekove pravice v gospodarstvu.**

Več:

- <https://www.gov.si teme/clovekove-pravice-v-gospodarstvu/>
- <http://ecommerce.sist.si/catalog/project.aspx?id=8d7e56b6-b512-4948-8f9c-e6fb6d6055a9>

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.





ISO 26000:2010 – standard za družbeno odgovornost:

Delovne prakse – predstavitev področja

- Politike in prakse v zvezi z delom, ki se izvaja v organizaciji ali se izvaja v njenem imenu, vključno z delom podizvajalcev. Presegajo odnos organizacije z njenimi neposrednimi zaposlenimi. Vključujejo: zaposlovanje in napredovanje delavcev, disciplinske in pritožbene postopke, premestitev in selitev delavcev, prenehanje delovnega razmerja, usposabljanje ter razvijanje spretnosti in znanja, zdravje, varnost in industrijsko higieno ter vsako politiko, ali prakso, ki vpliva na delovne razmere, zlasti na delovni čas in plačilo. Zajemajo tudi priznavanje delavskih organizacij in zastopanje delavcev ter sodelovanje v kolektivnem dogovarjanju, socialnem dialogu in tristranskem posvetovanju pri obravnavi vprašanj s področja zaposlovanja. Več: Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization - ILO), <http://ecommerce.sist.si/catalog/project.aspx?id=8d7e56b6-b512-4948-8f9c-e6fb6d6055a9>
- Zaposlovanje ranljivih skupin. Prostovoljno delo (politika in ukrepi v zvezi z delom prostovoljcev). Zaposlovanje (varovanje osebnih podatkov in zaščita delavcev, odprava samovoljnega in diskriminatornega odpuščanja delavcev, priznavanje pomena varne zaposlitve, zagotavljanje enakih možnosti, odprava diskriminacije, organizacija se ne okorišča z nepoštenim, izkoriščevalskim ali nezakonitim delom svojih partnerjev, dobaviteljev ali podizvajalcev, vključno z delavci na domu.). Socialni dialog, zdravje in varnost pri delu, človekov razvoj in usposabljanje na delovnem mestu (zagotavljanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, uravnoteženo družinsko in poslovno življenje ipd.).





DISKRIMINACIJA

Zakonska ureditev v Sloveniji

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)





Prepoved diskriminacije

Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov določa 6. člen ZDR-1.

Delodajalec mora enako obravnavo zagotavljati:

- iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju,
- delavcu v času trajanja delovnega razmerja in
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu z navedenim zakonom,

- predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.





Prepoved diskriminacije

- Enaka obravnava glede na spol je predpisana v 27. členu ZDR-1.
- Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.
- Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da je delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.
- Nespoštovanje določb 6. in 27. člena ZDR-1 je sankcionirano in predstavlja prekršek, za katerega je predpisana globa od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca ter od 450 do 2000 EUR za odgovorno osebo delodajalca.





PRIMERI SODNE PRAKSE

Diskriminacija pri zaposlovanju

Primer 1: zasebni sektor, dejavnost izdajanja imenikov in adresarjev:

Delodajalec je objavil prosto delovno mesto le za kandidate starosti do 30 let, kar je v nasprotju s 6. členom ZDR. Delodajalcu in odgovorni osebi je bila izdana odločba o prekršku. Gre za primer starostne diskriminacije pri zaposlovanju.

Primer 2: javni sektor, dejavnost urejanja zdravstva, izobraževanja, kulturnih in drugih socialnih storitev, razen obvezne socialne varnosti:

Delodajalec je eni od kandidatki za zaposlitev na razpisano delovno mesto zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Delodajalcu in odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom globe.



Primer 3: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave:

Delodajalec je enemu izmed kandidatov za zaposlitev na razpisano delovno mesto zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Pred postopkom zaposlovanja je delodajalec priredil akt o sistemizaciji delovnih mest in tako razpisne pogoje priredil izbranemu kandidatu. Odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom globe. Gre za primer nepotizma pri zaposlovanju.

Primer 4: zasebni sektor, dejavnost trgovine na debelo s kemičnimi izdelki:

Delodajalec je v vprašalnikih, namenjenim kandidatom pri zaposlovanju navajal vprašanja, ki se nanašajo na osebne okoliščine, na podlagi katerih, bi bilo mogoče kandidate neenakopravno obravnavati. Delodajalcu je bila izdana upravna ureditvena odločba.



Primer 5: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave:

Delodajalec je eni izmed oseb, ki opravljajo delo preko napotnice študentskega servisa, omogočil opravljanje dela brez objave na študentskem servisu, gre pa za osebo, ki ji je zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom opomina, saj je kršitev pred izdajo odločbe odpravil. Prepoved diskriminacije velja tudi v primerih, ko gre za začasno in ob časno delo dijakov in študentov. V navedenem primeru je šlo za nepotizem pri opravljanju študentskega dela v javnem sektorju.



Primer 6: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave:

Delodajalec je kandidatki, ki je pri njem predhodno opravljala delo s spremembo sistemizacije prilagodil razpisne pogoje, na način, da je črtal splošno smer izobrazbe in v sistemizaciji opredelil smer izobrazbe, ki jo je kandidatka imela, tako, da bi čim manj kandidatov ustrezalo razpisnim pogojem. Inšpektorica je uvedla postopek o prekršku in odgovorni osebi delodajalca izrekla globo, zoper katero je bila vložena zahteva za sodno varstvo. Na tem mestu še dodajamo, da v skladu s 13.a členom Zakona o prekrških Republika Slovenija in samoupravne lokalne skupnosti ne odgovarjajo za prekršek, zakon pa lahko določi, da odgovarja za prekršek odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti. Sodišče je zahtevo za sodno varstvo zavrnilo z argumentom, da bi sprememba akta sistemizacije res lahko odražala spremenjene delovne potrebe delodajalca, da pa ne gre prezreti okoliščin, v katerih je bila sprejeta, kot tudi sam izbor kandidatke.

Na tem mestu dodajam, da lahko delodajalec, ki je fizična oseba, brez javne objave sklene pogodbo o zaposlitvi z družinskimi člani.





DOSTOJNO
DELO ZA VSE



NORVEŠKA VLADNA STRATEGIJA ZA DOSTOJNO DELOVNO ŽIVLJENJE

DOSTOJNO DELO ZA VSE

Projekt je sofinanciran iz sredstev Norway Grants 2014-2021, program Social Dialogue – Decent Work.


Norway
grants

NORVEŠKA - KREPITEV PRIZADEVANJ ZA PRAVICE NA PODROČJU DOSTOJNEGA DELA

- Preko različnih politik (zunanja, trgovinska, lastniška, politika delovnega življenja, politika pomoči...);
 - s sodelovanjem z Mednarodno organizacijo dela – finančno in strokovno;
 - z okrepitvijo nadzora nad izvrševanjem zakonodaje s področja dostojnega dela;
 - s prizadevanjem za izboljšanje delovnih pogojev v drugih državah preko lastnih dobrih praks.
- Pomemben element vladne poslovne politike je zaščita zaposlenih v drugih državah:
 - 1. pogoj: dejavnost podjetij mora biti v skladu z osnovami dostojnega dela;
 - 2. pogoj: zahteve po zagotavljanju dostojnega dela morajo izpolnjevati tudi poslovni partnerji in dobavitelji;
 - vzpostavljeni sistemi za spremljanje teh pogojev v praksi.



DRUŽBENO ODGOVORNO JAVNO NAROČANJE



Smernice za družbeno odgovorno javno naročanje:

- objavljena je povezava do seznama izdelkov z možno visoko nevarnostjo kršitev človekovih pravic v nabavni verigi;
- ponujajo vzorčne predloge klavzul o izvajanju pogodb, ki temeljijo na pravnih določilih Mednarodne organizacije dela, Konvenciji ZN o otrokovih pravicah in nacionalni zakonodaji države proizvajalke;
- priporočajo spremljanje pogodb:
 - z uporabo sheme samoocenjevanja dobaviteljev (prvi korak spremljanja),
 - pregled dokumentov na sedežu podjetja (drugi korak),
 - v primeru ugotovljenih kršitev – določen časovni okvir za odpravo; v skrajnem primeru prekinitev pogodbe.



Namen: Zagotoviti nabavno prakso, s katero bi javne organizacije preverjale, ali se med postopkom spoštujejo človekove pravice in temeljne konvencije ILO.

SOCIALNI DUMPING PRI JAVNIH NAROČILIH

Predstavljajo tuji delavci, ki so izpostavljeni nesprejemljivo slabim plačam in delovnim pogojem ter kršitvam zdravstvenih, okoljskih in varnostnih pravil.



Smernice za uspešen boj proti socialnemu dumpingu:

- določitev zahtev glede plač;
- določitev zahtev glede delovnih pogojev;
- preverjanje dobaviteljev in poddobaviteljev glede izpolnjevanja zgornjih zahtev v času trajanja pogodbe.







HVALA ZA POZORNOST!



DOSTOJNO
DELO ZA VSE