

Nacionalna predstavitev rezultatov projektnih intervjujev v gradbenih podjetjih s predstavniki uprave podjetja in predstavniki delavcev

Valentina Smrkolj – GZS ZGIGM (1. del)
Oskar Komac – SDGD (2. del)

Celje, nac. delavnica SODICO, 24. 1. 2013

O PROJEKTU

GZS ZGIGM je pri Evropski komisiji, DG Zaposlovanje, socialni dialog in vključevanje v letu 2012 skupaj z nacionalnimi panožnimi delodajalskimi organizacijami in sindikati iz **Hrvaške, Bolgarije, Madžarske, Avstrije in Belgije** (evropski krovni panožni delodajalski organizaciji-FIEC in evropskim panožnim sindikatom-EFBWW) uspešno kandidirala s prijavo in odlično oceno vsebine in namena projekta:

Po-krizni socialni dialog v gradbeništvu – SODICO



List of project promoters

ASTREES – Association Travail Emploi Europe Société	3
COIL Roma e Lazio	4
Chamber of Commerce and Industry of Slovenia - Chamber of Construction and Building Materials Industry of Slovenia	5
COOIFOR - AFPI INTERNATIONALE	6
Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)	7
Confédération Générale du Travail (CGT)	8
CONFESAL - Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España	9
Confederations Europe	10
Eberhard Karls University of Tübingen, Institute of Political Science, Department of Political Economy and Comparative Policy Analysis	11
EFFAT	12
European Federation of Education Employers (EFEE)	13
European Transport Workers' Federation	14
European Transport Workers' Federation	15
EVA Europäische Akademie für umweltorientierten VerkehrsgömbH	16
Federation of Industrial Trade Unions (OBEI)	17
FIBA-CISL (Italian Federation of Bank and Insurance employees)	18
INTEFF – Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	19
London Metropolitan University - Working Lives Research Institute	20
ÖGB/GPA-ösp Austria (Union of Private Sector Employees, Graphical Workers and Journalists)	21
Trades Union Congress	22
TUFEM – TRADE UNION FEDERATION OF THE EMPLOYEES IN THE MINISTRY OF INTERIOR	23
Unione Artigiani Consorzio fra le imprese artigiane - Valenza	24
UNITATEA SINDICALA LIBER METROU	25
United Federation of Danish Workers, 3F	26
Université Jean Monnet, Saint-Etienne, CERCRID (UMR 5137)	27
Université Seville	28

PARTNERJI V PROJEKTU



Partners:


 Gospodarska zbornica Slovenije
Chamber of Commerce and Industry of Slovenia


 Sindikat Delavcev Gradbenih Dejavnosti Slovenije


 FIEC


 European Federation of Building and Woodworkers


 КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ
 BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER






 EPITOK ÉFÉDOSZSZ


 WKO
 Bundesinnung Bau


 SGH


 HUP
 Hrvatska udruga poslodavaca



 BULGARIAN INDUSTRIAL ASSOCIATION
 UNION OF THE BULGARIAN BUSINESS

© 2013 CCIS-CCBMIS


CCIS -Chamber of Construction and Building Materials Industry, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana, tel:  +386 1 5898 242  sodico@gzs.si

Več: sodico.gzs.si

CILJ PROJEKTA



- Predvidevanje, priprava in vodenje sprememb in prestrukturiranja v gradbenem sektorju v obdobju po krizi
- Prilagoditev socialnega dialoga v gradbenem sektorju na spremembe pri zaposlovanju in delu v sektorju
- Krepitev vloge socialnih partnerjev in **tristranskega sodelovanja v gradbeništvu**



- **Informiranje zainteresirane javnosti o uspešnem sodelovanju nacionalnih panožnih socialnih partnerjev in primerih dobre evropske prakse, ki gradbeno panogo ORGANIZIRAJO in REGULIRAJO skladno s potrebami in problematiko ter v luči razvoja in rasti panoge!**
- **Zasnova primernega koncepta panožnega paritetnega socialnega sklada v posameznih sodelujočih evropskih državah (enega ali več)!**

1.del: METODOLOGIJA INTERVJUJEV



Št.intervjujev: 20

Vzorec: srednja in velika gradbena podjetja (različne dejavnosti v SKD, a vse znotraj kategorij SKD_2008: 41., 42., 43.; F-gradbeništvo)

Lokacija: v različnih velikih in srednjih slovenskih gradbenih podjetjih

Intervjuvanci: predstavniki vodstva gradbenih podjetij-člani GZS & predstavniki delavcev-člani SDGD

Izvajalci: predstavniki GZS (Renar, Penko-Natlačen, Smrkolj) & predstavnik SDGD (Komac)

Časovni okvir trajanja 1 intervjuja: ca. 2 uri + predpriprava intervjuvancev zaradi seznanitve s tematiko, ki je še med podjetji razmeroma nepoznana

Obdobje: november 2012 – januar 2013

Tema intervjuja: IZBOR 3/8 PREDLAGANIH TEM: Pokl.izobraževanje in usposabljanje, Nadomestilo dela plač delavcem in izplačila podjetjem zaradi slabega vremena, Odpravnine zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev

IZ VSEBINE INTERVJUJEV: poročane in izpostavljene težave slovenskih podjetij v gradbeni panogi



- Nihanje povpraševanje na trgu (še zlasti javnih naročil)
- Pomanjkanje podpore bank, težave s financiranjem poslov, likvidnost
- Tog trd dela in administrativno naporno in drago odpuščanje zaposlenih (npr. neustreznih, nepotrebnih in "premalo zavzetih" delavcev), v veliko držav EU gradbeni delavci sledijo poslu in ne obratno
- Nizke cene gradbenih storitev na trgu in pomanjkanje "baze podatkov" koliko kakšna gradbena storitev stane, da delodajalec vse pošteno plača in vsaj malo zasluži (cene uničujejo PANOGO IN STROKO)
- Slabo in pomanjkljivo pripravljena projektna dokumentacija (POPIS DEL!)
- Nelojalna konkurenca
- Nasedli projekti
- Preveč političnega vpliva v sodnih sporih v gradbeni panogi in tudi slabe in nestrokovne sodbe (ni specializiranih sodnikov za panogo)
- Nizka in neustrezna poslovna kultura naročnikov/investitorjev, plačevanje, ki ni urejeno in ni del kulture v panogi
- Izvedbeni roki, ki sledijo ciljem političnih obljub
- Pomanjkanje določenih nekdanjih pogostih poklicev na trgu dela
- Premalo javnih in zasebnih investicij v Sloveniji
- Panoga brez razvojne vizije

IZ VSEBINE INTERVJUJEV: poročane in izpostavljene težave delavcev zaposlenih v gradbeni panogi



- Premajhen nadzor inšpekcijskih služb za delo na gradbiščih
- Način izvajanja del
- Nelojalna konkurenca
- Lastništvo podjetja
- Nizke plače
- Pogoji dela in poslovanja
- Koriščenje dopusta
- Nizke cene v verigi izvajalec-podizvajalec-podpodizvajalec...

REZULTATI intervjujev in primerjava-2.del



3. Poklicno izobraževanje in usposabljanje

Poklicno in strokovno izobraževanje je interesno področje delodajalcev. Vključuje izobraževanje mladih za usposobitev za delo, njihovo stalno usposabljanje za prilagoditev novim delovnim razmeram, usposobitev že zaposlenih in brezposelnih. Poklicno in strokovno izobraževanje del izobraževalnega sistema. Del poklicnega in strokovnega izobraževanja poteka v neposrednem delovnem procesu pri delodajalcu, kjer dijaki spoznavajo delovno okolje, si pridobivajo delovne izkušnje, kar vse krepi njihovo zaposljivost, neposredno po končanju izobraževanja. Programi so posodobljeni, dodani so novi, ki so sestavljeni modularno (večji vsebinski sklopi) ter vključujejo del aktualnih vsebin, ki jih določa gospodarsko okolje. Izvajajo se v sodelovanju z delodajalci. Vsi programi poklicnega in strokovnega izobraževanja omogočajo tudi nadaljnje izobraževanje v poklicni vertikali. Po uspešno opravljenem zaključnem izpitu se je možno vpisati v programe poklicno-tehničnega izobraževanja, po uspešno opravljeni poklicni maturi ob zaključku štiriletnega tehniškega oziroma strokovnega izobraževanja pa v programe višjega in visokošolskega strokovnega izobraževanja, z dodatnim maturitetnim predmetom pa tudi na določene univerzitetne programe.

Prednost organizacije poklicnega izobraževanja je v tem, da si dijak pridobiva poklicno znanje v razmerah, v kakršnih bo potem opravljal svoj poklic. Večji poudarek je na pridobivanju praktičnega znanja, delovnih sposobnosti in navadah, spoznavanju delovnega okolja in sodelavcev, kar povečuje možnosti za zaposlitev. Z zaključnim izpitom je dijak ob koncu 3-letnega izobraževanja pripravljen za neposreden vstop v delo. Vsi izobraževalni programi v srednjem poklicnem izobraževanju vsebujejo minimalno 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom v treh letih izobraževanja. Programi srednjega strokovnega izobraževanja so namenjeni tistim, ki so uspešno končali osnovno šolo ali nižje poklicno izobraževanje (oziroma temu enakovredno izobraževanje v skladu s prejšnjimi predpisi). Izobraževanje traja štiri leta in se konča s poklicno maturo kot posebno obliko zaključnega izpita. Uspešno končan program omogoča posamezniku vključitev v delo ali pa vpis v programe višjega in visokega strokovnega izobraževanja, z dodatno opravljenim maturitetnim predmetom pa tudi v določene univerzitetne programe. Programi poklicno tehniškega izobraževanja so namenjeni tistim, ki so uspešno končali srednje poklicno izobraževanje. Programi pomenijo nadgradnjo triletno poklicne šole in trajajo dve leti. Omogočajo doseganje višje praktične in teoretične ravni poklicne izobrazbe. Izobraževanje se konča s poklicno maturo. Poklicni tečaj omogoča pridobitev poklica absolventom gimnazij in drugih splošnih srednjih šol, ki se na ta način usposobijo za opravljanje določenega poklica. Obsega strokovno izobraževanje največ v obsegu enega letnika srednjega strokovnega oziroma tehniškega izobraževanja. Po končanem izobraževanju, ki traja od šest mesecev do enega leta, se opravi poklicna matura. Mojrski, delovodski in poslovodski izpit omogoča pridobitev srednje strokovne izobrazbe na izpitni način. Z opravljenim izpitom se dokaže obvladovanje kompleksnejšega lastnega strokovnega dela in organizacijske sposobnosti vodenja sodelavcev. Z opravljenimi izpiti iz splošnih predmetov poklicne mature je možno nadaljnje izobraževanje na višji strokovni šoli.



3.A - Ocena sedanje ureditve

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Ocena sedanje ureditve za poklicno izobraževanje in usposabljanje <small>Neustrezna (1), zadovoljiva (2), dobra (3), zelo dobra (4), odlična (5)</small>	2,75	3	-0,25
Ocena izobrazbe in usposobljenosti zaposlenih za opravljanje del <small>Neustrezna (1), zadovoljiva (2), dobra (3), zelo dobra (4), odlična (5)</small>	3,375	3,63	-0,255
Pomen poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za delodajalce <small>Nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)</small>	3,625	4	-0,375
Pomen poklicnega izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za delojemalce <small>Nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)</small>	3,5	4	-0,5

3.B - Prednosti/slabosti obstoječega sistema

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Kako obstoječi sistem spodbuja delodajalca za poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih?	2,75	2,63	0,12
Kako obstoječi sistem motivira zaposlene za poklicno izobraževanje in usposabljanje?	2,5	2,5	0
Kako obstoječi sistem spodbuja poklicno izobraževanje in usposabljanje pri delu s strani delojemalca?	2,5	2,38	0,12
Kako ocenjujete delež kritja delodajalca za poklicno izobraževanje in usposabljanje? <small>prevelik(1), primeren (2), prenizek (3)</small>	1,75	2,13	-0,38
Kako ocenjujete delež kritja delojemalca za poklicno izobraževanje in usposabljanje? <small>prevelik(1), primeren (2), prenizek (3)</small>	2,375	2,13	0,245



Nadzor nad upravljanjem s sredstvi plačanih prispevkov

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Kako ocenjujete stroške upravljanja z zbranimi sredstvi? <small>previsoki (1), primerni (2)</small>	1,875	1,5	0,375
Kako ocenjujete obstoječi nadzor nad upravljanjem zbranih sredstev za preprečevanje njihove nenamenske rabe? <small>zadosten(1), nezadosten(2)</small>	1,375	1,5	-0,125
Kako ocenjujete nadzor nad upravljanjem sredstev za preprečevanje zlorab delojemalcev za pretirano koriščenje sredstev sklada? <small>zadosten(1), nezadosten(2)</small>	1	1,5	-0,5
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delodajalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje? (da, ne)	50:50	87:13	
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delojemalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje? (da, ne)	38:62	75:25	



3.C - Željeno stanje

	GZS	SDGD	RAZLIKA
<i>Pomen številčnih ocen: nepomembna (1), manj pomembna (2), pomembna (3), zelo pomembna (4), najbolj pomembna (5)</i>			
Kvalitetnejša usposobljenost zaposlenih za opravljanje del	4,625	4,25	0,375
Večja odgovornost zaposlenih pri izvajanju del	4	3,88	0,12
Večje število certifikatov za podjetja za obvladovanje izvajanja del po raznih mednarodnih standardih kakovosti	2,75	3,5	-0,75
Večja konkurenčna sposobnost podjetij na domačem in na mednarodnih trgih	3,625	4	-0,375
Učinkovit nadzor nad porabo sredstev s strani vplačnikov	4	4,25	-0,25
Višja dosežena cena gradbenih storitev na trgu	3,5	4,13	-0,63
Kakšen bi moral biti delež vplačil delodajalcev in delojemalcev?		10:01	-0,41736
Drugo	0		0



3.D - Doprinos uvedbe paritetnega sklada za poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih za izboljšanje položaja delojemalcev in delodajalcev

	GZS	SDGD	RAZLIKA
<i>Pomen številčnih ocen: nepomembna (1), manj pomembna (2), pomembna (3), zelo pomembna (4), najbolj pomembna (5)</i>			
Povečanje skupnega interesa med delojemalci in delodajalci za dvig usposobljenosti zaposlenih za večanje konkurenčnosti podjetij	3,625	4,13	-0,505
Izboljšanje položaja delojemalcev - boljši položaj delojemalcev na trgu dela	3,5	4,13	-0,63
Izboljšanje položaja delodajalcev - povečanje konkurenčne sposobnosti podjetij na domačem in na mednarodnih trgih	3,5	4	-0,5
Izboljšanje položaja delodajalcev - boljša kontrola nad neupravičenim ali pretiranim koriščenjem sredstev	3,5	4	-0,5
Vzpostavitev standarda ravnanja za kar največ podjetij in zaposlenih v panogi	3,875	4,25	-0,375
Povečanje konkurenčne sposobnosti podjetij na domačem in na mednarodnih trgih	3,75	4	-0,25
Izboljšanje nadzora nad poslovanjem sklada – zmanjšana možnost prelivanja sredstev za druge potrebe	3,75	4,38	-0,63
Izboljšanje kontrole neupravičene uporabe sredstev sklada	3,375	4,5	-1,125
Manjši stroški za upravljanje sklada	3,375	3,75	-0,375
Jasna delitev medsebojnih odgovornosti med delodajalci in delojemalci za vzdrževanje sklada	3,75	4,38	-0,63
Samostojno in neodvisno urejanje razmerij med delojemalci in delodajalci brez posrednikov ter povečanje medsebojnega zaupanja in izboljšanje sodelovanja	3,625	4,25	-0,625
Kakšen bi moral biti delež vplačil delodajalcev in delojemalcev:	0,272	10:01	-0,14497
Drugo	0		0


Kdo bi po vašem najbolje upravljal s sredstvi za poklicno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih

Pomen ocen: nezadostno(1), zadostno (2), dobra(3)

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Neodvisni paritetni sklad, nad katerim imajo popolno kontrolo plačniki (delodajalci in delojemalci preko svojih zastopnikov)	2,875	2,88	-0,005
Podjetje	2	1,63	0,37
Sindikata	1,625	1,63	-0,005
Država	2,375	1,38	0,995
Socialne ustanove	1,5	1,38	0,12


3.E - Pričakovane ovire (da:ne)

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Nasprotovanje delojemalcev	38:62	75:25	
Nasprotovanje delodajalcev	50:50	63:37	
Nasprotovanje sedanjih upravljalcev sredstev	75:25	63:37	
Pravno administrativne ovire	88:12	88:12	
Politične ovire (nasprotovanje posameznih političnih strank, posameznih sindikatov in posameznih predstavnikov delodajalcev). Imenujte jih			
Nizko zaupanje partnerjev v pravno varnost pri zagotavljanju učinkovite kontrole delovanja skladov	75:25	100:0	
V času krize izjemno omejeni finančni viri obeh strani (delojemalci delodajalci)	100:0	100:0	
Problem zagotovitve zagonskih sredstev sklada	75:25	100:0	
Drugo	0		0



5. Nadomestilo dela plač zaposlenim in izplačila nadomestila podjetjem zaradi v slabega vremena

Posebni določbi o tem vprašanju slovenska zakonodaja ne obsega. Če gre za pomanjkanje dela, za kar je zadolžen poskrbeti delodajalec, je njegovo breme tudi plačilo nadomestila plače delavcem za ta namen. Potrebno je upoštevati pravila 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, kar pomeni da delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Gre torej za 100% nadomestilo, kot velja v primeru letnega dopusta delavca. V kolikor delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače.


5.A - Ocena sedanje ureditve

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Ocena sedanje ureditve	3,125	3,38	-0,255
Pomen te postavke za delodajalce	3,875	3,63	0,245
Pomen te postavke za delojemalce	3,875	4,13	-0,255




5.B- Prednosti/slabosti obstoječega sistema


	GZS	SDGD	RAZLIKA
Kako visoko obstoječi sistem zaposlenemu krije plačo v primeru zmanjšanja obsega dela zaradi slabega vremena? previsoko (1), primerno (2), prenizko (3)	1,875	2,38	-0,505
Kako ocenjujete stroške delodajalca za kritje tveganj zmanjšanja obsega dela zaradi slabega vremena? previsoko (1), primerno (2), prenizko (3)	1,625	2,25	-0,625
Kako ocenjujete stroške delojemalca za kritje tveganj zmanjšanja obsega dela zaradi slabega vremena? previsoko (1), primerno (2), prenizko (3)	2	1,63	0,37
Drugo:.....	0		0



	GZS	SDGD	RAZLIKA
Nadzor nad upravljanjem s sredstvi plačanih prispevkov			
Kako ocenjujete stroške upravljanja z zbranimi sredstvi? <small>previsoki (1), primerni (2)</small>	1,625	1,38	0,245
Kako ocenjujete obstoječi nadzor nad upravljanjem zbranih sredstev za preprečevanje njihove nenamenske rabe? <small>zadosten(1), nezadosten(2)</small>	1,375	1,63	-0,255
Kako ocenjujete nadzor nad upravljanjem sredstev za preprečevanje zlorab delojemalcev za pretirano koriščenje sredstev sklada? <small>zadosten(1), nezadosten(2)</small>	1,375	1,5	-0,125
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delodajalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje	75:25	88:12	
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delojemalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje?	12:88	88:12	




	GZS	SDGD	RAZLIKA
5.C - Željeno stanje			
<i>Pomen številčnih ocen: nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)</i>			
Večje kritje nadomestila plač zaposlenim v času slabega vremena	3,5	4	-0,5
Zmanjšanje tveganja delodajalcev za nepredviden izpad prihodkov	4,125	3,88	0,245
Manjši stroški za njihove pokrivanje s strani delodajalcev	3,75	3,5	0,25
Manjši stroški za njihove pokrivanje s strani delojemalcev	3,375	3,75	-0,375
Majhni stroški za upravljanje skladov	3,5	4,13	-0,63
Učinkovitejši nadzor nad upravljanjem skladov (preprečitev prelivanja sredstev v druge namene)	4,125	4,63	-0,505
Učinkovitejši nadzor nad ravnanjem zaposlenih (preprečiti zlorabe s strani zaposlenih)	3,75	3,5	0,25
Kakšen bi moral biti delež vplačil delodajalcev in delojemalcev:	6:17	10:01	-0,15521



5.D - Doprinos uvedbe paritetnega sklada za nadomestilo plač zaposlenim v času slabega vremena za izboljšanje položaja delojemalcev in delodajalcev

Pomen številčnih ocen: nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)


	GZS	SDGD	RAZLIKA
Izboljšanje položaja delojemalcev - več pravic	3,75	4,63	-0,88
Izboljšanje položaja delojemalcev - manj prispevkov	3,75	4,13	-0,38
Zmanjšanje tveganja delodajalcev za nepredviden izpad prihodkov	4,25	4,25	0
Izboljšanje položaja delodajalcev - manj prispevkov	4	3,75	0,25
Vzpostavitev standarda ravnanja za kar največ podjetij in zaposlenih v panogi	4,375	4,5	-0,125
Izboljšanje položaja delodajalcev - boljša kontrola nad neupravičenim in pretiranim koriščenjem sredstev	3,75	4,38	-0,63
Izboljšanje nadzora nad poslovanjem sklada – zmanjšana možnost prelivanje sredstev za druge potrebe	3,75	4,63	-0,88
Izboljšanje kontrole neupravičene uporabe sredstev sklada	3,75	4,5	-0,75
Manjši stroški za upravljanje sklada	3,625	4,25	-0,625
Jasna delitev medsebojnih odgovornosti med delodajalci in delojemalci za vzdrževanje sklada	4,125	4,72	-0,595
Samostojno in neodvisno urejanje razmerij med delojemalci in delodajalci brez posrednikov ter povečanje medsebojnega zaupanja in izboljšanje sodelovanja	4,125	4,5	-0,375
Drugo	0		0




Kdo bi po vašem najbolje upravljal s sredstvi za nadomestilo plač zaposlenim v času slabega vremena

Pomen ocen: nezadostno(1), zadostno (2), dobra(3).

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Neodvisni paritetni sklad, nad katerim imajo popolno kontrolo plačniki (delodajalci in delojemalci preko svojih zastopnikov)	2,875	2,75	0,125
Podjetje	2,125	1,75	0,375
Sindikata	1,375	1,88	-0,505
Država	1	1,13	-0,13
Socialne ustanove	1,5	1	0,5



	GZS	SDGD	RAZLIKA
5.E- Pričakovane ovire (da:ne)			
Nasprotovanje delojemalcev	38:62	63:37	
Nasprotovanje delodajalcev	38:62	50:50	
Nasprotovanje sedanjih upravljalcev sredstev	75:25	88:12	
Pravno administrativne ovire	88:12	100:0	
Politične ovire (nasprotovanje posameznih političnih strank, posameznih sindikatov in posameznih predstavnikov delodajalcev). Imenujte jih			
Nizko zaupanje partnerjev v pravno varnost pri zagotavljanju učinkovite kontrole delovanja skladov	100:0	100:0	
V času krize izjemno omejeni finančni viri obeh strani (delojemalci delodajalci)	88:12	100:0	
Problem zagotovitve zagonskih sredstev sklada	63:37	100:0	
Drugo	0		0



6. Odpravnine zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino, kot to opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.


Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.


Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po drugem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.



	GZS	SDGD	RAZLIKA
6.A - Ocena sedanje ureditve			
Ocena sedanje ureditve	2	2	0
Neustrezna (1), zadovoljiva (2), dobra (3), zelo dobra (4), odlična (5)			
Pomen zagotavljanja odpravnin zaposlenih v primeru tehnoloških viškov in odpuščanj, za delodajalce	3,375	3	0,375
Nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)			
Pomen zagotavljanja odpravnin zaposlenih v primeru tehnoloških viškov in odpuščanj za delojemalce	3,625	6	-2,375
Nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)			
6.B - Prednosti/slabosti obstoječega sistema			
Kako visoko odpravnino krije obstoječi sistem zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev?	1,5	2,38	-0,88
Kakšna je verjetnost, da v obstoječemu sistemu zaposleni v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev tudi dejansko prejme odpravnino?			
previsoka (1), primerna (2), prenizka (3)	2,125	2,63	-0,505
Kako ocenjujete stroške delojemalca za kritje odpravnin zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev?			
jih ni (0), previsoko (1), primerno (2), prenizko (3)	0,75	0,38	0,37
Kako ocenjujete stroške delodajalca za kritje odpravnin zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev?			
jih ni (0), previsoko (1), primerno (2), prenizko (3)	1,375	2,13	-0,755
Drugo	0		0



	GZS	SDGD	RAZLIKA
Nadzor nad upravljanjem s sredstvi plačanih prispevkov			
Kako ocenjujete stroške upravljanja z zbranimi sredstvi?	1,875	1,63	0,245
previsoki (1), primerni (2)			
Kako ocenjujete obstoječi nadzor nad upravljanjem zbranih sredstev za preprečevanje njihove nenamenske rabe?	1,625	1,63	-0,005
zadosten(1), nezadosten(2)			
Kako ocenjujete nadzor nad upravljanjem sredstev za preprečevanje zlorab delojemalcev za pretirano koriščenje sredstev sklada?	1,625	1,38	0,245
zadosten(1), nezadosten(2)			
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delodajalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje?	63:37	88:12	
Ali v obstoječem sistemu obstaja možnost, da se delojemalec izogiba vplačevanju potrebnih sredstev za zavarovanje?	0:100	25:75	
Drugo			



6.C - Željeno stanje

Pomen številčnih ocen: nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Večje odpravnine zaposlenih	3,125	4,38	-1,255
Večja verjetnost, da bodo odpravnine in zaostale plače dejansko izplačane	3,875	4,75	-0,875
Hitrejša pridobitev nove službe in po potrebi prekvalifikacija v nov poklic	4,25	4,5	-0,25
Manjši stroški za delodajalce (manjši stroški odpuščanja, manjše tveganje blokad v poslovanju zaradi groženj s stavkami)	4	3	1
Manjše tveganje za delodajalce, da ne bodo v stanju plačati odpravnin	4,25	3,88	0,37
Hitrejša prestrukturiranje podjetij za prilagoditev na nove razmere na trgu	4,25	4,25	0
Najnižji stroški za upravljanje skladov	3,25	3,88	-0,63
Učinkovit nadzor nad upravljanjem skladov (manj prelivanja sredstev v druge namene)	3,625	4,38	-0,755
Učinkovit nadzor nad ravnanjem zaposlenih (preprečiti zlorabe s strani zaposlenih)	3,5	3,88	-0,38
Kakšen bi moral biti delež vplačil delodajalcev in delojemalcev:	6:17	10:01	-0,15521
Drugo	0		0



6.D - Doprinos uvedbe paritetnega sklada za odpravnine zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščanj in stečajev za izboljšanje položaja delojemalcev in delodajalcev

Pomen številčnih oznak: nepomembno (1), manj pomembno (2), pomembno (3), zelo pomembno (4), najbolj pomembno (5)

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Izboljšanje položaja delojemalcev - večja socialna varnost v primeru odpuščanja	4,25	4,75	-0,5
Izboljšanje položaja delojemalcev - manj prispevkov	3,75	4,13	-0,38
Zmanjšanje tveganja delodajalcev - manjši stroški odpuščanja	4,375	3,88	0,495
Izboljšanje položaja delodajalcev - manj prispevkov	4,25	3,75	0,5
Vzpostavitev standarda ravnanja za kar največ podjetij in zaposlenih v panogi	4,75	4,63	0,12
Izboljšanje položaja delodajalcev - boljša kontrola nad neupravičenim in pretiranim koriščenjem sredstev	4,125	4	0,125
Izboljšanje nadzora nad poslovanjem sklada – zmanjšana možnost prelivanje sredstev za druge potrebe	3,875	4,63	-0,755
Izboljšanje kontrole neupravičene uporabe sredstev sklada	3,75	4,5	-0,75
Manjši stroški za upravljanje sklada	3,25	4,25	-1
Jasna delitev medsebojnih odgovornosti med delodajalci in delojemalci za vzdrževanje sklada	4,125	4,63	-0,505
Samostojno in neodvisno urejanje razmerij med delojemalci in delodajalci brez posrednikov ter povečanje medsebojnega zaupanja in izboljšanje sodelovanja	4,375	4,5	-0,125
Drugo	0		0



Kdo bi po vašem najbolje upravljal s sredstvi za odpravnine zaposlenim v primeru tehnoloških viškov, odpuščaj in stečajev

Pamen ocen: nezadostno(1), zadostno (2), dobra(3).

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Neodvisni paritetni sklad, nad katerim imajo popolno kontrolo plačniki (delodajalci in delojemalci preko svojih zastopnikov)	2,75	2,88	-0,13
Podjetje	2	1,75	0,25
Sindikati	1,375	1,88	-0,505
Država	1,5	1,13	0,37
Socialne ustanove	1,625	1,13	0,495



6.E - Pričakovane ovire

	GZS	SDGD	RAZLIKA
Nasprotovanje delojemalcev	25:75	37:63	
Nasprotovanje delodajalcev	50:50	50:50	
Nasprotovanje sedanjih upravljalcev sredstev	88:12	88:12	
Pravno administrativne ovire	100:0	100:0	
Politične ovire (nasprotovanje posameznih političnih strank, posameznih sindikatov in posameznih predstavnikov delodajalcev). Imenujte jih			
Nizko zaupanje partnerjev v pravno varnost pri zagotavljanju učinkovite kontrole delovanja skladov	75:25	100:0	
V času krize izjemno omejeni finančni viri obeh strani (delojemalci delodajalci)	88:12	100:0	
Problem zagotovitve zagonskih sredstev sklada	88:12	100:0	
Drugo	0		

Problemi z izvedbo intervjujev



- Pomanjkanje časa in interesa podjetij za sodelovanje in ukvarjanje podjetij z "golim preživetjem" ter iskanjem posla
 - Nepoznavanje paritetnih skladov in njihovih rešitev in namenov
 - Obsežen in vsebinsko zahteven intervju
 - Prednovoletni čas izvajanja intervjujev...
 - Tematiko naj preučujejo pristojne zbornice in druge ustanove
 - Majhna podjetja niso želela sodelovati, ker nimajo na voljo ustreznega kadra ali le-ta nima na voljo toliko časa
-

ZAKLJUČKI INTERVJUJEV



- V vseh državah sodelujočih v projektu so intervjuvanci v Sloveniji, Hrvaškem, Bolgariji in na Madžarskem izkazali očitno podporo uvedbi različnih po namenu panožnih paritetnih skladov in sicer tako predstavniki vodstva podjetij kot predstavniki delavcev, razlike pa so opazne v razmerju vplačevanja zneskov
 - Ni jasnega trenda, kakšen (po namenu) sklad ustanoviti najprej glede na potrebe panoge (med intervjuji so se pojavili tudi pozivi k ustanovitvi sklada za Varnost pri delu, ker je v zadnjih letih v Sloveniji opazen porast delovnih nesreč v panogi na sodiščih je odprtih več po zneskih visokih tožb proti delodajalcu, POZOR: v primeru vplačevanja v paritetni sklad npr. BG BAU v Nemčiji, se odškodninska odgovornost prenese na par.sklad)
 - Kako naprej? Ali bi (socialno, etično, zeleno) javno naročanje morda lahko bilo generator podpore ustanavljanju paritetnih skladov in vključevanja podjetij in zaposlenih v panogi vanj?
-



Hvala za vašo pozornost!