



Pokrizeni socialni dialog v gradbeni panogi

Zaključno poročilo v okviru projekta SODICO

Spletna verzija publikacije je dostopna: sodico.gzs.si

Avtorji:

Jože Renar, Valentina Smrkolj, Metka Penko Natlačén, Oskar Komac, Katja Višnjevéc, Domenico Campogrande, Werner Buehlen, Matthias Wohlgemuth

Junij 2013

KAZALO

1	PREDGOVOR	3
2	GLAS EVROPSKIH SOCIALNIH PARTNERJEV V GRADBENI PANOZI	4
3	OPIS PROJEKTA SODICO.....	6
4	ZGODOVINA PARITNIH SKLADOV IN KRATEK PREGLED STANJA V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH	10
4.1	KRATEK PREGLED STANJA V SOSEDNIH DRŽAVAH.....	10
4.1.1	AVSTRIJA.....	10
4.1.2	ITALIJA	11
4.1.3	NEMČIJA	13
4.1.4	FRANCIJA	15
4.1.5	BELGIJA	16
4.1.6	ŠPANIJA	18
5	PRIMER DOBRE PRAKSE IZ AVSTRIJE: paritetni socialni sklad BUAK	20
5.1	Kaj je BUAK ().....	20
5.2	Organizacijska oblika sklada BUAK	20
5.3	Področje veljave.....	21
5.4	Storitve sklada BUAK.....	21
5.5	Statistični podatki	21
5.6	Področja nadomestil paritetnega sklada BUAK	22
6	NAČRT IN POTREBA PO IMEIMPLEMENTACIJI PARITETNIH SOCIALNIH SKLADOV V GRADBENI PANOZI V REPUBLIKI SLOVENIJI	24
7	OSNUTEK KONCEPTA IMPLEMENTACIJE PARITETNIH SKLADOV V SLOVENIJI.....	26

1 PREGOVOR

Kvalitetni socialni dialog je pogoj za uspešno delovanje vsake gospodarske panoge. Oblikovanje pogajalskih vsebin in stališč socialnih partnerjev, ki na dolgi rok vodijo v win - win položaj obeh partnerjev, je še kako pomembno.

Zato morata partnerja imeti potrebno znanje, sposobnost in voljo za iskanje rešitev, ki bodo v prvi vrsti okrepile ekonomski in splošni družbeni položaj panoge ter ne nazadnje tudi njen ugled.

Nacionalni trgi gradbeništva v EU so relativno zaprti, saj gradbena podjetja opravijo preko 95% vseh poslov na svojih nacionalnih trgih. Toda kljub temu gradbeništvo kot panoga v EU državah deluje po identičnih principih in se zato v nacionalnih okoljih srečuje z enakimi izzivi. To tudi pomeni, da morajo biti nacionalne panoge med seboj konkurenčno primerljive, sicer se bodo neravnotežja na teh področjih na daljši rok pokazala kot velike izgube delovnih mest v manj konkurenčnih okoljih, tako neposredno v gradbeništvu kot posredno v panogah povezanih z gradbeništvom.

Gradbeništvo je zrela gospodarska panoga, kjer se ne dogajajo veliki in usodni tehnološki preskoki in tudi v bližnji prihodnosti niso pričakovani. Ima pa v primerjavi z drugimi industrijskimi panogami svoje posebnosti. Namreč namesto proizvodov, ki jih proizvajajo delavci v tovarnah, se v gradbeništvu delavci selijo skupaj s svojim proizvodom (objektom) na vedno nove lokacije. Pri izgradnji objektov sodeluje veliko število podjetij. Od projektanta, izvajalcev, podizvajalcev in dobaviteljev. Koordinacija sodelujočih podjetij zahteva poseben red in pravila, da je gradbeni projekt lahko na koncu uspešno izveden in da investitor dobi objekt skladen s projektom po pravilih o varnosti in z vsemi potrebnimi jamstvi za kvaliteto na daljše obdobje. Pri tem pa mora biti tudi poslovanje sodelujočih podjetij v verigi dobaviteljev uspešno. Vsako neustrezno ravnanje, nedoslednost ali napaka kogar koli v verigi ima lahko velike negativne posledice za vse ostale.

Zato je očitno, da že sam način dela v gradbeništvu s seboj nosi povečana in nepredvidljiva tveganja za vsa sodelujoča podjetja in s tem v veliki meri tudi za njihove zaposlene. Zaposleni v panogi so izpostavljeni mnogoterim negativnim vplivom in tveganjem, ki jim zaposleni v stalnih in nemobilnih delovnih okoljih niso.

V krizi je v Sloveniji prišlo do izjemno hitrega propada največjih gradbenih podjetij (8 od prvih 10) in množice srednjih in manjših podjetij. Kljub visoko deklariranemu socialnemu standardu zaposlenih v slovenski zakonodaji, se je v razmerah, v katerih se je znašlo slovensko gradbeništvo, pokazalo, da tudi ta ne deluje. Krepitev znanja pogajalskih partnerjev za dvig kvalitete socialnega dialoga je še kako pomembna, da bosta obe pogajalski strani v stanju ponuditi rešitve, ki bodo povečale perspektivo panogi, zmanjšala tveganja delodajalcem in zaposlenim, in bodo obenem tudi družbeno sprejemljivejše od sedanjega stanja. Delovna mesta v panogi bo potrebno narediti zanimiva tudi za mlade, delovne, sposobne in ambiciozne, ki si želijo v svojem življenju začeti uspešno poklicno kariero v gradbeništvu.

Zato bo treba korenito spremeniti družbeno, poslovno in normativno okolje v katerem deluje panoga v Sloveniji in pri tem uporabiti tudi uspešne že preizkušene rešitve iz gospodarskih in socialnih okolij, ki so naprednejša od slovenskega.

Pomemben del teh rešitev vidimo tudi v ustanavljanju paritetnih skladov, ki so danes v našem gradbeništvu praktično še nepoznana rešitev.

mag. Jože Renar l.r.

2 GLAS EVROPSKIH SOCIALNIH PARTNERJEV V GRADBENI PANOGI

Pet let po začetku svetovne finančne in gospodarske krize si gradbeništvo, podobno kot številne druge panoge, še vedno ni povsem opomoglo. Leta 2012 je bil skupni obseg gradbene dejavnosti v EU realno za 4,5 % manjši kot leto prej, čeprav seveda položaj v vseh državah članicah ni isti, v celoti gledano pa je gradbeništvo kot dejavnost padlo na raven iz sredine 90. let dvajsetega stoletja.

Od začetka krize je delo v gradbeni industriji izgubilo več kot 2 milijona oseb, varčevalni ukrepi v EU pa so še dodatno oslabili še vedno nizko stopnjo poslovne dejavnosti, kupno moč delavcev in zaupanje potrošnikov.

Sektor gradbeništva se po nekaterih značilnostih bistveno razlikuje od drugih industrijskih panog: zanj je značilna velika razdrobljenost, saj ima 95 % podjetij manj kot 20 zaposlenih, poleg tega je to izredno delovno intenzivna dejavnost. Ne smemo pozabiti, da je pri gradbeništvu specifičen in precej zapleten tudi postopek proizvodnje, saj za razliko od ostalih industrijskih panog pri gradbeništvu ni 'končni izdelek' tisti, ki je mobilni na enotnem trgu, temveč se morajo podjetja z delavci premestiti na kraj, kjer se bo gradil nov 'izdelek'. To pomeni, da igra mobilnost v panogi ključno vlogo.

Gradbeništvo se v tem trenutku sooča z določenimi pomembnimi izzivi. Če se bomo znali z njimi uspešno spopasti, lahko nanje gledamo kot na priložnosti za vzpostavitev dolgoročne trajnostne rasti:

- Kljub rekordnemu številu brezposelnih v EU, zlasti med mladimi, v večini držav članic gradbena podjetja le s težavo najdejo ustrezne delavce s potrebnimi znanji in veščinami. Obstaja torej izrazita potreba po povečanju sredstev za izobraževanje in usposabljanje ter po lažjem dostopu do tovrstnih programov, zlasti za majhna in srednje velika podjetja, saj se bo tako lažje načrtovala potrebna znanja in veščine v prihodnosti ter v skladu s tem prilagodilo programe izobraževanja in usposabljanja;
- Demografske spremembe, zlasti staranje prebivalstva, ter težave gradbenih podjetij, da bi pritegnila in v panogi obdržala mlajše zaposlene, predstavljajo resen izziv za izboljšanje splošnega ugleda panoge;
- Občutna prisotnost 'neprijavljenega in nezakonitega' dela, ki bi ga bilo treba spremeniti v zakonite zaposlitve;
- Zaradi zagotovitve nemotene mobilnosti delovne sile si morajo države članice še naprej prizadevati za vzajemno priznanje kvalifikacij in izobraževanj;
- Grajeno okolje ima kar 42 % delež v strukturi končne porabe energije v EU, poleg tega se tam proizvede 35 % izpustov toplogrednih plinov. Usmeritev k 'zelenemu' gospodarstvu in delovnim mestom torej prinaša velike izzive, ki pa so hkrati lahko tudi velike priložnosti.

Kljub negativnim trendom ne gre pozabiti, da je panoga gradbeništva leta 2012:

- ustvarila poslovanje v višini 1,172 milijarde evrov (9,1% BDP v EU27)
- zaposlovala 14,6 milijonov delavcev (6,8 % vseh zaposlenih v EU)
- zajemala več kot 3 milijone podjetij.

Gradbena industrija je ena od panog z največjim številom delavcev v EU, hkrati je tudi gonilo splošne rasti in zaposlovanja. Vpliv gradbeništva na gospodarsko, socialno in proračunsko politiko je precejšen, tako na ravni Evropske unije kot tudi med državnimi odločevalci. Velik multiplikativni učinek gradbene dejavnosti na sorodne panoge pomembno vpliva tudi na skupno število zaposlitev: ena zaposlitev v panogi gradbeništva ustvari dve novi zaposlitvi v drugih panogah. To pomeni, da ima pozitiven trend zaposlovanja v gradbeništvu dober vpliv na zaposlovanje v splošnem.

Zaradi omenjenih posebnosti gradbene dejavnosti igrajo socialni partnerji na ravni EU in na državnih ravneh osrednjo vlogo. Dobri in stabilni odnosi med delodajalci in delojemalci v gradbeništvu sicer ne morejo rešiti vsega, lahko pa pomagajo ublažiti učinke krize in prispevajo k čimprejšnji ponovni rasti, saj zagotavljajo primerne, posebej prirejene rešitve za izzive, s katerimi se soočamo. Uspešni odnosi med delodajalci in delojemalci poskrbijo, da se tovrstni izzivi spremenijo v priložnosti.

Evropska socialna partnerja na področju gradbeništvu, FIEC (Evropsko združenje gradbene dejavnosti) za delodajalce ter EFBWW (Evropsko združenje gradbenih in gozdnih delavcev) za delojemalce, zato podpirata in se zavzemata za okrepitev sodelovanja med sorodnimi združenji na državni ravni.

FIEC in EFBWW se močno zavzemata za dobre, neodvisne odnose med delodajalci in delojemalci z močnimi 'paritetnimi socialnimi skladi' ter pozivata k ustanovitvi teh skladov, zlasti v državah, kjer še ne obstajajo.

Skoraj vse obstoječe paritetne socialne sklade so ustanovili sami socialni partnerji, ki jih tudi financirajo in z njimi upravljajo. Ti skladi pogosto dopolnjujejo obstoječe državne programe in zajemajo predvsem:

Poklicno izobraževanje in usposabljanje, saj se na ta način spodbuja kakovostne, izkušene delavce in se hkrati zagotavlja, da je v gradbeništvu na voljo dovolj kadra s potrebnim znanjem in veščinami.

Varnost in zdravje pri delu, s poudarkom na preprečevanju nezgod in poškodb, saj se na ta način pomembno zmanjša stroške, ki nastanejo zaradi nezgod pri delu ter poklicnih poškodb in bolezni.

Začasno brezposelnost: ker je narava dela v gradbeni industriji v veliki meri odvisna od zunanjih dejavnikov, na primer vremenskih pogojev, rokov za dokončanje dela, itd., vsebujejo mnogi socialni skladi posebne sheme, ki rešujejo vprašanja občasnih obdobij brezposelnosti. To so na primer sheme dodatnega zavarovanja za primer brezposelnosti, zavarovanja za kritje stroškov za odsotnost med prazniki, ...

Dodatno pokojninsko zavarovanje: Zaradi izrazitih demografskih in gospodarskih pritiskov v številnih državah članicah Evropske unije postaja pokojninsko zavarovanje v prvem stebru vse bolj nezadostno za zagotovitev primerne dohodka ob upokojitvi. Zato so socialni partnerji gradbene industrije v mnogih državah začeli z dodatnimi pokojninskimi zavarovanji.

V večini držav članic iz obdobja pred širitvijo EU takšni programi že obstajajo, medtem ko je bilo v državah srednje in vzhodne Evrope do sedaj udejanjenih zelo malo tovrstnih pobud. Na tem področju so torej potrebna nadaljnja prizadevanja.

Iz teh razlogov sta evropska socialna partnerja na področju gradbeništvu, FIEC in EFBWW, podprla projekt SODICO in v njem sodelovala. Projekt SODICO predstavlja šele prvi korak in nikakor ne pomeni zaključka procesa, ki utegne biti dolgotrajen in ga bo potrebno graditi postopoma – s pragmatizmom, ki je lasten gradbeni industriji.

Domenico Campogrande I.r.
Direktor za socialne zadeve FIEC

Werner Buelen I.r.
Politični sekretar EFBWW

3 OPIS PROJEKTA SODICO

Čas trajanja projekta:

1. avgust 2012 – 31. julij 2013 (12 mesecev)

Spletno mesto projekta:

sodico.gzs.si

Glavni načrtovani rezultati projekta Pokrizni socialni dialog v panogi gradbeništva:

- pomembnejši položaj in vidnejša vloga socialnih partnerjev v gradbeni panogi v sodelujočih državah;
- kakovostni prispevek k evropski razpravi in vprašanju socialnega dialoga v gradbeni panogi na evropski ravni;
- boljše upravljanje sprememb in prestrukturiranja v sodelujočih državah.

Združenja delodajalcev in sindikati v gradbeni panogi, pa tudi drugi partnerji in gradbena podjetja, ki sodelujejo pri projektu, bodo povečala svoje znanje in sposobnosti na področju prestrukturiranja, upravljanja sprememb ter prilagoditve socialnega dialoga glede na spremembe na področju dela in zaposlitve. Poseben poudarek je namenjen možnosti ustanovitve paritetnega sklada, s katerim bi se vodilo prestrukturiranje v gradbenih podjetjih ter pripravilo osnutek koncepta za Slovenijo, Hrvaško, Madžarsko in Bolgarijo. WKÖ Bauinnung ter Evropsko združenje gradbenih dejavnosti (FIEC) in Evropsko združenje gradbenih in gozdnih delavcev (EFBWW) bodo projektnim partnerjem iz novih držav članic EU in iz države kandidatke zagotovili potrebno strokovno znanje na to temo. Poleg tega se bodo sodelujoči socialni partnerji lažje spoprijeli z obdobjem po krizi v svoji panogi (prestrukturiranje) ter pomagali pri oblikovanju vizije za prihodnost. S tem bodo zaščitili obstoječa delovna mesta in prispevali k ustvarjanju novih delovnih mest. Pričakujemo, da bodo zahvaljujoč projektu SODICO socialni partnerji bolj vključeni v razpravo o ukrepih, ki naj bi pomagali gradbeni industriji, ter da bodo sodelovali pri pripravi teh ukrepov. Partnerstvo pri projektu bo ustvarilo močno mrežo glavnih akterjev v gradbeni panogi, prav ta mreža in vključeni strokovnjaki pa bodo lahko drug drugemu pomagali tudi po zaključku projekta.

Konkretni rezultati projekta:

- Poročilo o opravljenih intervjujih v gradbenih podjetjih s predstavniki delavcev in delodajalcev v posameznih v projektu sodelujočih državah glede načrtov prestrukturiranja, zaposlovanja, pogojev za socialni dialog in ustanovitev paritetnega sklada za prestrukturiranje;
- Delavnice, seminarji in posveti z okroglimi mizami v zvezi z izvajanjem prestrukturiranja in socialnega dialoga v gradbeni industriji in navezano na teme iz opravljenih intervjujih (z aktivno podporo WKÖ Bau in FIEC), s poudarkom na naslednjih temah: poslovanje podjetij v času krize v gradbeni industriji, upravljanje s kadri in vodenje socialnega dialoga v primeru insolvenčnih postopkov) in ureditev javnih naročil v luči varnosti za izvajalce, podizvajalce in zaposlene v podjetjih;
- Razvoj ideje paritetnega sklada za prestrukturiranje v gradbeni panogi oziroma zasnova koncepta ustanovitve paritetnih skladov za gradbeno panogo v Sloveniji;
- Priprava publikacij o izvajanju prestrukturiranja in socialnega dialoga (s pomočjo ustanovitve ustreznega paritetnega sklada) v gradbeni panogi v jezikih sodelujočih držav (slovenščina, madžarščina, bolgarščina, hrvaščina in angleščina);
- Zaključna velika konferenca na GZS dne 20.6.2013 na temo prestrukturiranja, odnosov med delodajalci in delojemalci ter zasnove paritetnega sklada v gradbeni panogi.
- Spletni portal projekta o prestrukturiranju, odnosih med delodajalci in delojemalci ter paritetnih socialnih skladih v gradbeni panogi (sodico.gzs.si).

Cilji projekta Pokrizni socialni dialog v gradbeni panogi (SODICO):

- Predvideti spremembe in prestrukturiranje v gradbeni panogi v obdobju po krizi, se na njih pripraviti in jih upravljati;
- Prilagoditi socialni dialog v gradbeni industriji glede na spremembe na področju zaposlitve in dela;
- Okrepiti vlogo socialnih partnerjev in tripartitnega sodelovanja v gradbeni industriji.

Z zastavitvijo teh ciljev gre projektu za odpiranje pomembnega vprašanja zaposlitve in poudarjanje socialnih razsežnosti pri prednostnih nalogah Evropske unije za izhod iz gospodarske krize. Tako bo projekt prispeval k doseganju ciljev strategije Evropa 2020, predvsem pa k doseganju ciljev enega od bistvenih delov te strategije – Programa za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta.

Projektno partnerstvo:

V projektu SODICO so sodelovali:

- 5 nacionalnih panožnih združenj delodajalcev
- 1 nacionalnih združenj delodajalcev
- 4 nacionalna panožna združenja delojemalcev (sindikatoev)
- 2 evropski panožni združenji delojemalcev in delodajalcev

Partnerske države:

Slovenija, Hrvaška, Bolgarija, Madžarska, Avstrija, Belgija

Koordinator projekta:

Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala

Partnerji projekta:

SDGD Slovenije-Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije
FIEC-European Construction Industry Federation
BIA-Bulgarian Industrial Association
BCC-Bulgarian Construction Chamber
FCIW PODKREPA-Federation "Construction, Industry and Water Supply"
EVOSZ-The National Federation of Hungarian Contractors
EFEDOSZSZ-Hungarian Federation of Building, Wood and Building Material Workers' Unions
WKÖ Bau-The Austrian Economic Chamber, Construction
SGH-Trade Union of Construction Industry of Croatia
HUP-Croatian Employers Association Construction Enterprise
EFBH-The European Federation of Building and Woodworkers

Delovna srečanja projektnih partnerjev:

- 12.9.2012: Ljubljana, Slovenija
- 17.1.2013: Dunaj, Avstrija
- 23.5.2013: Bruselj, Belgija
- 20.6.2013: Ljubljana, Slovenija

Nacionalni projektni dogodki:

http://sodico.gzs.si/slo/project_events_2012_2013

Fototrinki s projektnih dogodkov:





4 ZGODOVINA PARITNIH SKLADOV IN KRATEK PREGLED STANJA V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Paritetne socialne sklade (v nadaljevanju: PS) ustanovljajo in upravljajo socialni partnerji, nacionalni predstavniki delodajalcev in delojemalcev, večinoma kot komplementarno socialno strukturo znotraj državnega socialnega aparata. Za posamezno panogo se lahko ustanovi več po namenu različnih skladov, zlasti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, varnosti in zdravja pri delu, poklicnih pokojnin in sistema plačanega dopusta.

Način vključitve v posamezen sklad (članstvo) je lahko prostovoljne ali obvezne narave, vplačniki oziroma plačniki »prispevkov« pa so lahko tako podjetja (gospodarske družbe) kot zaposleni. Paritetne sklade, na podlagi predhodnega socialnega dialoga, ustanovijo socialni partnerji sami preko vnaprej dogovorjene pravne ureditve, glede na možnosti, ki jih posamezna država priznava (npr. kolektivne pogodbe, sporazumi, pogodbo civilnega prava, ipd.).

V večini zahodnih in centralnih državah članicah EU, tovrstni skladi že obstajajo, medtem ko je v vzhodnih državah članicah EU njihovo število še vedno zelo omejeno ali celo neobstoječe, število pobud na tem področju pa je v zadnjem času v velikem porastu, predvsem kot odgovor na gospodarsko-finančno krizo, ki je prizadela bolj ali manj celotno Evropo.

Ustanovitev paritetnega socialnega sklada je lahko učinkovita rešitev za posamezno panožno področje in socialno problematiko, ki iz nje izvira. Socialni položaj in socialno varnost dejanskih udeležencev posamezne panoge najboljše poznajo prav ti udeleženci sami (socialni partnerji), zato lahko težave in pomanjkljivosti na tovrstnih področjih panoge v veliki meri tudi sami poskusijo rešiti oziroma izboljšati. Bogata praksa držav članic EU, ki paritetne sklade že imajo, pa lahko socialnim partnerjem držav članic, ki se z ustanovitvijo paritetnih skladov šele srečujejo, ponudi veliko oporno točko pri izbiri, ustanovitvi in delovanju lastnih PS.

4.1 KRATEK PREGLED STANJA V SOSEDNIH DRŽAVAH

4.1.1 AVSTRIJA

BUAK

BUAK(v osnovi ustanovljen kot sheme plačanih dopustov): Sklad gradbenih delavcev za kritje stroškov za odsotnost med prazniki in za primer izgube dela je uradni inštrument, ki ga ureja javno pravo. Gre za paritetni inštrument socialnih partnerjev gradbene industrije, ki temelji na dogovoru med delavci in delodajalci.

Glavni namen omenjenega sklada je zagotoviti kritje stroškov gradbenim delavcem za čas odsotnosti med počitnicami in prazniki ter za primer izgube dela ter zagotoviti nadomestilo plač v času slabega vremena. V zadnjih letih so sklad nadgradili z ustanovitvijo lastnega pokojninskega panožnega sklada. Sklad ima svojo komisijo, sestavljeno iz dvajsetih predstavnikov delodajalcev (članov Gospodarske zbornice Avstrije) ter dvajsetih predstavnikov zaposlenih, ki jih izbere avstrijska Zbornica dela. Nadzorni organ je Ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov Republike Avstrije. Upravni odbor je sestavljen iz sindikalnih zaupnikov, ki jih izvolijo člani komisije, ter štirih predstavnikov delodajalcev ali delavcev. Upravni odbor je odgovoren za upravljanje s skladom. Sklad zajema vse osebe, ki (večinoma) opravljajo dela v gradbeništvu, vključno s tistimi, ki so zaposleni za krajši delovni čas ali opravljajo začasna dela.

Nadomestila

- **Kritje stroškov za odsotnost med prazniki.**

V okviru sklada se upravlja s shranjenimi podatki, ki so osnova za določitev prispevkov v gradbeništvu, poleg tega se upravlja tudi s sredstvi in vplačanim kapitalom.

- **Odpravnina v primeru odpuščaj**

To nadomestilo služi različnim namenom: zagotavlja finančna sredstva v letu, ko je bilo delavno razmerje prekinjeno, manjša strah pred brezposelnostjo, ima funkcijo dodatka za dolgo delovno dobo, lajša finančni primanjkljaj, ki je posledica izgube prihodkov, služi pa lahko tudi kot nadomestilo zaposlenim za dolgotrajno sodelovanje pri določenih projektih.

- **Nadomestilo plač v času slabega vremena**

Ta vrsta nadomestila predstavlja rešitev za izpad dohodka zaradi zmanjšanega števila delovnih ur v primeru slabega vremena, saj zagotavlja kritje izpadlega dohodka v času slabega vremena. Poleg tega shema zagotavlja tudi nadomestilo nastalih stroškov podjetjem.

- **Zimske počitnice**

V skladu z določili kolektivne pogodbe so datumi zimskih počitnic določeni. Podobno so določeni tudi datumi dela prostih dni v skladu z določili Zakona o delu.

- **Nadomestilo svojcem v primeru smrti zaposlenih**

V primeru smrti zaposlenega med delom so njegovi dediči upravičeni do nadomestila za primer smrti in nadomestila za zimske počitnice, če ustrezajo zahtevanim pogojem.

Prispevki

Zaposleni poravnajo le prispevek za nadomestilo plače v času slabega vremena. Ta prispevek zbira Zavod za zdravstveno zavarovanje Republike Avstrije. Delodajalci so dolžni poravnati določeno vsoto v obliki vplačila, ki se prišteje k plačam.

4.1.2 ITALIJA

Italijanska državna komisija CNCPT (paritetni sklad za usposabljanje in varnosti in zdravja pri delu) je odgovorna za zagotavljanje varnosti na gradbiščih, poleg tega pa koordinira in usmerja dejavnosti stotih občinskih komisij (CPT). Predsednik državne komisije prihaja iz vrst gospodarstvenikov, podpredsednik pa iz vrst sindikalistov. Upravni odbor je sestavljen iz šestih predstavnikov delodajalcev in šestih predstavnikov delavcev in sindikatov. Predsednik komisije je poslovnež, podpredsednik prihaja iz vrst sindikatov. Sistem občinskih komisij nudi pomoč pri zagotavljanju varnosti v gradbeni industriji delavcem za polni in krajši delovni čas.

Prispevki

Zaposlenim ni potrebno plačevati prispevkov. Delodajalci nakažejo 0,010% skupne plačne mase v sklad za gradbeništvu v svoji občini, kar na letni ravni znaša 700.000 evrov. Javna sredstva se odobrijo samo v zvezi s posebnimi projekti.

V kolikor to želijo, se gradbenim delavcem posreduje dodatne informacije o shemi. Državni svet opredeljuje smernice za usposabljanja, ki jih določa posamezne lokalne oblasti, nekateri tečajji izdajajo certifikate na koncu, po izpiti. Nacionalna organizacija zagotavlja smernice za priročnike, ki se uporabljajo pri usposabljanju s strani lokalnih oblasti.

- **CNCE (shema plačanega dopusta)**

Glavna dejavnost - ki je bila podlaga za ustanovitev pred mnogimi leti - je plačevanje mesečnega prispevka, kot dela plače, ki je namenjen za plačilo dopusta (20 delovnih dni na leto) in izplačilo trinajste mesečno plače na božič. Vsota, ki jih socialni sklad prejema s strani delavcev je sedaj 18,50% od mesečne plače posameznega delavca (10% za trinajsto plačo in 8,50% za dopust).

Druga dejavnost: maja vsako leto, sklad za socialno varstvo daje delavcem dodaten del plače, ki se izračuna glede na dolžino delovne dobe v sektorju in obseg dela, ki ga je vsak posamezni delavec opravil v predhodnem letu.

Tretje področje delovanja je plačilo zdravstvenega zavarovanja delavcev v primeru bolniške odsotnosti ali nesreče na delovnem mestu.

Četrto področje pa je povezano z ustanovitvijo Nacionalnega sklada zasebnih pokojnin.

- **FORMEDIL (shema poklicnega usposabljanja)**

Formedil je neprofitna zasebna organizacija, ki je bila ustanovljena leta 1980 in deluje po določenih državne kolektivne pogodbe za gradbena podjetja. Organizacijo vodijo največji sindikati in združenja delodajalcev v Italiji.

FORMEDIL je italijanska organizacija za usposabljanje v gradbeni industriji. Njen namen je spodbujati, izvajati in koordinirati poklicne programe usposabljanja ter programe za pridobitev poklicnih kvalifikacij v gradbeni industriji na državni ravni. Programi se izvajajo v poklicnih gradbenih centrih, imenovanih "scuole edili" (gradbene šole).

Občinski poklicni gradbeni centri izvajajo programe poklicnega izobraževanja glede na potrebe lokalnega trga dela. Čeprav so ti centri oz. gradbene šole po organizacijski in finančni plati samostojni, jih na državnem nivoju koordinira Formedil.

Organizacijska struktura

Formedil je organiziran v 14 občinskih podružnic (Regional Formedil), ki povezujejo mrežo stotih gradbenih šol iz različnih občin.

Predsednik prihaja iz vrst delodajalcev, podpredsednik iz vrst sindikatov.

- Svetovalni odbor obsega 12 članov

- Dva direktorja (enega določijo delodajalci, drugega sindikati)

- Šest zaposlenih

Uprava

Svet direktorjev je sestavljen iz 6 članov, ki zastopajo delodajalce, in 6 članov, ki predstavljajo sindikate delavcev. Predsednik prihaja iz vrst podjetnikov, podpredsednik pa iz vrst sindikatov.

Vključene skupine zaposlenih

Vključeni so vsi zaposleni, tako tisti z zaposlitvijo za poln delovni čas kot tisti, ki so zaposleni za krajši delovni čas, pa tudi brezposelni.

Upravičenost do sodelovanja v programu

Programi usposabljanja so organizirani za vse delavce v gradbeništvu, vključno z obveznim programom usposabljanja iz varnosti in zdravja pri delu.

Prispevki delodajalcev

Odstotek prispevka delodajalcev določa državna kolektivna pogodba in znaša 0,02 % bruto plačne mase, prijavljene na področju gradbeništva v določeni občini.

Javna sredstva

Javna sredstva za nekatere projekte usposabljanja zagotavljata Ministrstvo za delo in izobraževanje Italije ter Evropski socialni sklad.

DEJAVNOSTI USPOSABLJANJA IN TEMELJNI OKVIR PROGRAMA

Vrste organiziranih usposabljanj

Formedil po navadi ne organizira programov usposabljanja, naša naloga je koordinirati ter nuditi pomoč in podporo krajevnim poklicnim gradbenim centrom, ki organizirajo usposabljanje za osebe z različnimi profili: od delavcev pa do tehnikov na srednjem nivoju v podjetjih.

Formedil izvaja samo programe usposabljanja, namenjene direktorjem gradbenih šol in izvajalcem usposabljanja. Na gradbenih šolah se organizira osnovno in stalno poklicno usposabljanje. Več kot 50 % vseh udeležencev programov se usposablja na področju varnosti in zdravja pri delu ter poklicnih spretnosti.

- **Trajanje usposabljanja**

Programi usposabljanja, ki jih organizira Formedil, trajajo od 8 do največ 40 ur. Tisti programi, ki jih organizirajo gradbene šole, trajajo od 8 do največ 1.200 ur.

- **Izpiti**

Udeležence usposabljanj oceni izvajalec programa ali pa se ocenijo sami s postopkom samoocenjevanja. Po uspešno opravljenem tečaju udeleženci prejmejo potrdilo (potrdilo o udeležbi, knjižica usposabljanja, dovoljenje za upravljanje določenih vrst strojev).

- **Financiranje usposabljanj**

Programi usposabljanja se financirajo na dva načina: s prispevkom dejavnosti (obvezen prispevek), včasih pa tudi iz javnih sredstev za nekatere projekte ali za sodelovanje na razpisih.

4.1.3 NEMČIJA

SOKA BAU

SOKA-BAU je krovno ime dveh nemških paritetnih skladov za gradbeno industrijo: ULAK (sklad za plačilo nadomestil za letni dopust in nadomestil za plače za gradbene delavce) in ZVK (dodatni pokojninski sklad za gradbeno industrijo). ZVK je javna družba, ki jo nadzira Zvezni urad za finančni nadzor (BaFin), ULAK pa je združenje s pravno sposobnostjo in državnim pooblastilom.

Oba sklada so pred več kot petdesetimi leti ustanovili socialni partnerji nemške gradbene industrije: dve združenji delodajalcev (Zveza nemškega gradbeništva oz. "Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V." in Združenje nemške gradbene industrije oz. "Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.") ter Sindikat za gradbeništvo, kmetijstvo in okolje.

SOKA-BAU v imenu socialnih partnerjev nemške gradbene industrije zagotavlja različne storitve, ki so posebej prirejene potrebam gradbenih podjetij in njihovih delavcev.

V SOKA-BAU je vključenih približno 70.000 nemških in tujih gradbenih podjetij z nekaj 620.000 zaposlenimi, poleg tega pa še okoli 420.000 upokojenih delavcev. Leta 2009 je sklad SOKA-BAU razpolagal s 5 milijardami sredstev.

Uprava

Člane izvršilnega odbora, ki upravlja s skladom SOKA-BAU, imenujejo socialni partnerji nemške gradbene industrije. Zato sta v odboru obe strani (delodajalci in delojemalci) zastopani z enakim številom članov.

Zakonski okvir

1. Zakon o kolektivnih pogodbah
2. Zakon o zavarovalnem nadzoru
3. Zakon o poklicnih pokojninah
4. Zakon o napotitvi delavcev
5. Kolektivna pogodba o dodatku k poklicnim pokojninam v gradbeni industriji
6. Okvirna kolektivna pogodba za gradbeno industrijo
7. Kolektivna pogodba za socialne sklade v gradbeništvu

Kolektivne pogodbe so splošno zavezujoče, kar pomeni, da njihova določila veljajo tudi za gradbena podjetja in zaposlene v gradbeništvu, ki niso vključena v omenjeni združenji delodajalcev ali v omenjeni sindikat.

Vključene skupine zaposlenih

ZVK upravlja z dvema ločenima načrtoma:

- Neobvezni dodatni pokojninski načrt, ki se financira iz prispevkov delavcev ali zaposlenih;
- Obvezni dodatni pokojninski načrt, ki ga financirajo zgolj delodajalci. Ta program je obvezen za vse zahodnonemške gradbene delavce in zaposlene (vključno s tistimi, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom).
- Program plačila nadomestil za letni dopust v skladu ULAK je obvezen za vse nemške gradbene delavce (vključno s tistimi, ki opravljajo delo za krajši delovni čas). Poleg tega program zajema tudi delavce, ki so bili napoteni na delo v Nemčijo.

Upravičenost do sodelovanja v programu

Dodatni pokojninski načrt:

- Vsi delavci/zaposleni, ki so upravičeni do zakonsko določene pokojnine iz sredstev nemškega Zavoda za pokojninsko zavarovanje in socialno varnost,
- Ni najnižje starostne meje za vključitev v načrt,
- Doba za pridobitev pravic do izplačila mora biti izpolnjena.

Programi

Program poklicnega usposabljanja

ULAK ne organizira poklicnega usposabljanja, temveč deloma krije stroške teh programov delodajalcem, ki organizirajo poklicno usposabljanje v svojih podjetjih:

- usposabljanje v gradbeništvu: nadomestilo znaša 10-kratni znesek plačanega dodatka za usposabljanje v prvem letu usposabljanja, 6-kratni znesek v drugem letu in 1-kratni znesek v tretjem letu usposabljanja;
- tehnično/tržno usposabljanje: nadomestilo znaša 10-kratni znesek plačanega dodatka za usposabljanje v prvem letu usposabljanja in 4-kratni znesek v drugem letu.

Poleg tega ULAK povrne 20 % bruto dodatka za usposabljanje z namenom delne povrnitve sredstev za prispevke socialne varnosti, ki bremenijo delodajalca.

Delodajalci so upravičeni tudi do povrnitve sredstev za udeležence usposabljanj, povezanih s centrom, ki ga upravlja več delodajalcev, in sicer povrnitve šolnine, potnih stroškov in stroškov za namestitve v internatu.

Prispevki zaposlenih

Za obvezni pokojninski načrt prispevki zaposlenih niso potrebni.

Za prostovoljni načrt (Neobvezni dodatni pokojninski načrt) zaposleni vplačujejo najmanj 25 evrov na mesec, v povprečju njihova mesečna vplačila znašajo 205 evrov (meja za davčno olajšavo).

Prispevki delodajalcev

V povprečju plačuje vsak zahodnonemški delodajalec v gradbeni industriji mesečno 19,80 % bruto plačne mase (letni dopust: 14,30 %, poklicano usposabljanje: 2,30 %, dodatna pokojnina: 3,20 %) skladu SOKA-BAU. Na območju vzhodne Nemčije znašajo prispevki 16,60 % na mesec (letni dopust: 14,30 %, poklicno usposabljanje: 2,30 %).

Delodajalci s sedežem izven Nemčije so dolžni prispevati v sklad za plačilo nadomestil za letni dopust le v primeru čezmejne napotitve delavcev v Nemčijo.

Obvezna doba za pridobitev pravic in dvig sredstev

V okviru obveznega dodatnega pokojninskega načrta:

- Obvezna doba za pridobitev pravic: 5 let.
- Za dvig sredstev je potrebno opraviti 220 mesecev dela.

Financiranje

Po določenih kolektivnih pogodb so delodajalci zavezani k plačilu v sklad SOKA-BAU za financiranje programov; gre za hibridni tip sklada.

4.1.4 FRANCIJA

Pro BTP

Pro BTP je prva strokovna skupina za socialno varnost v Franciji. Skupno število njenih članov je kar 3,71 milijona, zastopa pa vse predstavnike gradbeništva. Pro BTP ureja vprašanja upokojitve, kratkoročnega dopusta, dolgoročnega dopusta, zdravstvenega varstva, varčevalnih programov zaposlenih, zavarovanja, usposabljanja in letnega dopusta. Skupina načrtuje in izvaja storitve in rešitve, s katerimi želi zagotoviti konkurenčnost za danes in jutri.

Pro BTP je neprofitna skupina deljenega vodstva (po zakonskih določilih iz leta 1901). Ustanovljena je bila, ker so združenja delodajalcev in delavcev pokazala pripravljenost za zagotavljanje in razvoj dobrih delovnih pogojev na področju gradbeništva. V skupino so sedaj vključeni tudi zaposleni iz zavodov za pokojninsko zavarovanje. Skupina Pro BTP se ponaša z več kot 50 letnimi izkušnjami pri zagotavljanju socialne varnosti v gradbeni industriji, vse do danes ohranja poudarek na svojih bistvenih vrednotah: uspešnost, dobri odnosi in inovacije.

Sestava upravnega sveta

Sestava upravnega sveta je paritetna: 5 predstavnikov delodajalcev (CAPEB, FFB, FFIE, FNCSOP, FNTP) in 5 predstavnikov zaposlenih (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, FNCSBA-CGT, FG FO).

Zakonski okvir

- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
- Državna kolektivna pogodba ekonomistov v gradbeništvu in kalkulantom za gradbena dela

Vključene skupine zaposlenih

Vključene so vse skupine zaposlenih v gradbeni industriji, vključno z delavci za krajši delovni čas.

Upravičenost do sodelovanja v programu

Takojšnja upravičenost do sodelovanja v programu s prvim delovnim dnevom, brez čakalne dobe. Obvezno so kriti vsi delavci v gradbeni industriji.

Vrste programov

- Nadomestila za upokojitev

- Nadomestila v primeru smrti, kratkoročnega dopusta in dolgoročnega dopusta
- Nadomestila za zdravstveno varstvo
- Varčevalne sheme zaposlenih
- Nadomestila za letni dopust
- Zavarovanja
- Socialna pomoč

Delitev stroškov

Pravila določajo delitev stroškov.

Prispevki zaposlenih

- **Za poklicno pokojnino:**
 - Fizični delavci: 3 % od "zneska A" (do 1 zgornja meja za socialno varnost) in 8 % od "zneska B" (od 1 do 4 zgornje meje za socialno varnost)
 - Administrativni delavci: 3,25 % od "zneska A" in 8,25 % od "zneska B"
 - Vodstveni delavci: 3 % od "zneska A", 7,70 % od "zneska B" in 0,20 % od "zneska C" (od 4 do 8 zgornjih mej za socialno varnost)
- **Za primer invalidnosti ali smrti:**
 - Fizični delavci: 0,87 %
 - Administrativni delavci: 0,60 %
 - Vodstveni delavci: Za "znesek A" ni prispevka zaposlenih, za "zneska B in C" je odstotek prispevka stalen.

Prispevki delodajalcev

- **za poklicno pokojnino**
 - Fizični delavci: 4,5 % od "zneska A" (do 1 zgornja meja za socialno varnost) in 12 % od "zneska B" (od 1 do 4 zgornje meje za socialno varnost)
 - Administrativni delavci: 4,25 % od "zneska A" in 11,75 % od "zneska B"
 - Vodstveni delavci: 4,5 % od "zneska A", 12,60 % od "zneska B" in 0,10 % od "zneska C" (od 1 do 4 zgornje meje za socialno varnost)
- **za primer invalidnosti in smrti**
 - Fizični delavci: 1,72%
 - Administrativni delavci: 1,20%
 - Vodstveni delavci: Za "znesek A" ni prispevka delodajalcev, za "zneska B in C" je odstotek prispevka stalen.

Financiranje

Dokladni sklad z upraviteljem.

Ohranitev in prenosljivost

Pri poklicnih pokojninskih načrtih so zaposleni upravičeni do dodatnih pravic pri vsakem podjetju, kjer opravljajo delo in ki je vključeno v kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti.

4.1.5 BELGIJA

FVB/FFC Predstavitev

Sklad za poklicno usposabljanje v gradbeni industriji (FVB/FFC) je bil ustanovljen leta 1965 kot poseben varnostni sklad. Njegov namen je spodbujanje in razvijanje usposabljanja trenutnih in bodočih delavcev v gradbeni industriji ter zagotavljanje kvalitetnega izvajanja programov

usposabljanja ter dobrih rezultatov. Sklad zajema več kot 30 poklicev, med drugim s področja gradnje stanovanjskih objektov, industrijskih objektov in gradnje cest.

FFC tesno sodeluje s partnerji-strokovnjaki za usposabljanje, na primer z izobraževalnimi ustanovami, VDAB, Foremom, kompetenčnimi centri, Bruxelles-Formation, IFAPME, Arbeitsamt, Edutec in z drugimi zasebnimi strankami.

Strokovnjaki pri FFC sodelujejo tudi s predstavniki gradbene industrije (delodajalci in zaposlenimi), tako na državni kot na lokalni ravni. Delovanje FVB/FFC financira gradbena industrija z obveznim dodatkom na plače.

Zakonski okvir

Zakonski okvir predstavlja kolektivna pogodba o delu. Vsaka kolektivna pogodba, ki določa delovanje FVB/FFC, je sklenjena za obdobje štirih let, mogoče pa jo je dopolniti ali spremeniti na vsaki dve leti. Kolektivno pogodbo o delu se sestavi in pregleda v postopku pogajanj med socialnimi partnerji.

Vključene skupine zaposlenih

Fizični delavci, vključno z delavci za krajši delovni čas.

Upravičenost do sodelovanja v programu

Takojšnja upravičenost do sodelovanja v programu s prvim delovnim dnevom, brez čakalne dobe. Programi usposabljanja so lahko prostovoljni ali obvezni, odvisno od vsebine (npr. program varnosti pri delu na višini je obvezen za vse, ki se srečujejo s tovrstnim delom). Večina programov usposabljanja je izbirnih.

Programi

- Praktično usposabljanje
- Tehnično usposabljanje in splošno usposabljanje
- Izobraževalni programi (redno izobraževanje, izredno izobraževanje, itd.)
- Usposabljanja za brezposelne
- Usposabljanje aktivnih fizičnih gradbenih delavcev
- Pomoč odpuščenim delavcem pri iskanju nove zaposlitve in usmeritev brezposelnih delavcev v gradbeno industrijo

Potek usposabljanja

- **Trajanje usposabljanja**

Organizacija praviloma krajših (enodnevnih) in daljših programov usposabljanja. Prednost daje krajšim programom usposabljanja, saj se v takšne programe lahko vključi večje število delavcev iz določenega podjetja. Če je namreč usposabljanje dovolj kratko, delavci niso predolgo odsotni iz svoje ekipe (gradbena dela se večinoma opravljajo v skupinah).

- **Izpiti**

Pri določenih programih po zaključku sledi izpit, vendar je to bolj izjema kot pravilo.

Prispevki zaposlenih

Zaposleni nimajo obveznosti.

Prispevki delodajalcev

Delodajalci prispevajo v državni sklad za socialno varnost, ki zbere sredstva in izplača približno 0,4 % v FFC.

Javna sredstva

Zvezna vlada deloma financira plače za nekatere delavce v programih usposabljanja, ki se osredotočajo na povečanje zaposljivosti. Ta sistem se imenuje 'plačan izobraževalni dopust'. Ker tudi FVB/FFC krije del plač gradbenim delavcem, ki se udeležijo usposabljanja, sklad povrne plačo za gradbene delavce njihovemu podjetju. Pri programih usposabljanja, ki zadostijo nekaterim pogojem, gradbena podjetja pooblastijo sklad FVB/FFC za črpanje sredstev v namen plačanega izobraževalnega dopusta pri zvezni vladi.

Učni pripomočki in materiali

FVB/FFC pripravi učbenike za različne poklice, namenjene uporabi v šolah. Poleg tega FVB/FFC razvija orodja, ki jih lahko uporabljajo tako učitelji kot tudi učenci stari od 10 do 14 let. Orodja so namenjena seznanjanju otrok z gradbeno industrijo.

Financiranje

Vse dejavnosti se financirajo s pomočjo skladov, ki prispevajo za FVB/FFC po sistemu obveznega dodatka na plače gradbenih delavcev.

4.1.6 ŠPANIJA

Fundación Laboral de la Construcción

Španska Fundacija za gradbeništvo (Fundación Laboral de la Construcción) je neprofitna, zasebna organizacija, ki je bila ustanovljena leta 1992 na osnovi kolektivne pogodbe za špansko gradbeno industrijo. Zaradi njenega pravnega statusa ob ustanovitvi Fundacijo vodijo predstavniki najpomembnejših sindikatov in združenj delodajalcev španskega gradbenega sektorja.

Upravljanje

Fundacijo za gradbeništvo upravlja odbor, ki imenuje izvršno komisijo in glavnega direktorja. Sistem upravljanja pa je kljub temu regionalen in decentraliziran, saj naloge opravlja 17 krajevnih svetov po vsej državi. Gre za neprofitno, bipartitno organizacijo s paritetnim odborom, ki ga sestavlja 26 članov iz konfederacije delodajalcev in 26 članov sindikatov.

Zakonski okvir

Kolektivna pogodba španskih gradbenih dejavnosti.

Vključene skupine zaposlenih

Vključeni so vsi delavci v gradbeni industriji, tudi tisti, ki opravljajo delo za krajši delovni čas.

Upravičenost do sodelovanja v programu

Obvezni programi usposabljanja za vse delavce v gradbeni industriji.

Prispevki zaposlenih

Zaposleni nimajo obveznosti.

Prispevki delodajalcev

Delodajalci prispevajo fiksen odstotek, ki ga določa državna kolektivna pogodba in znaša 0.175 % plačne mase zaposlenih.

Javna sredstva

Javna sredstva v obliki nepovratnih sredstev predstavljajo 70 % vseh prihodkov.

Informacije za zaposlene

Zaposlenim posredujemo informacije o poklicnem usmerjanju, pridobitvi kvalifikacij na področju varnosti in zdravja pri delu in poklicnega usposabljanja, o možnostih za zasedbo kakovostnih delovnih mest, programih o varnosti in zdravju na gradbiščih, ter o pridobitvi strokovnega certifikata v gradbeni industriji.

Do informacij lahko zaposleni dostopajo preko naših spletnih strani, posredujemo pa jih tudi z oglaševanjem in preko medijev, s panožnimi kampanjami, v revijah in biltenih, preko tekstovnih sporočil, na sejnih in drugih dogodkih, v mobilnih učilnicah, itd.

Dejavnosti in potek usposabljanja

Vrste usposabljanja

Poklicno usposabljanje, in sicer stalno usposabljanje ter poklicno izobraževanje. Poleg tega je v nekaterih občinah organizirano tudi poklicno srednješolsko izobraževanje za področje gradbeništva.

Preko 50 % udeležencev programov usposabljanja se udeleži programov iz varnosti in zdravja pri delu. Za te programe državna kolektivna pogodba določa dve vrsti usposabljanj:

- Osnovno: "Aula permanente".
- Specializirano: odvisno od vrste dela.

Poleg tega 45 % udeležencev programov usposabljanj pridobi spretnosti, povezane s panogo gradbeništva.

Ostali programi se osredotočajo na upravljanje.

Dolžina usposabljanja

Od 6 do 1.500 ur.

Je usposabljanje obvezno ali prostovoljno?

Za zasedbo prostega delovnega mesta v gradbeni industriji v Španiji je potrebno opraviti večino usposabljanj iz varnosti in zdravja pri delu.

Izpiti

Usposabljanje iz upravljanja stolpnih žerjavov in mostnih žerjavov je prav tako obvezno. Ob koncu programa usposabljanja udeleženci vedno pišejo test, poleg tega pa se njihovo znanje pogosto preverja s stalnim ocenjevanjem, praktičnimi izpiti, nalogami, stopenjskimi teoretičnimi izpiti in zaključnimi projekti/deli.

Financiranje programov usposabljanja

Programi usposabljanja se financirajo na dva načina: s prispevkom gradbene industrije (obvezen davek) in z javnimi nepovratnimi sredstvi, ki jih zagotavljata zvezna vlada in regionalne vlade.

Učni pripomočki

Učbeniki, vodiči za izvajalce usposabljanj, vodiči za udeležence usposabljanj, DVD-ji, simulatorji, stroji in orodje (po potrebi), zaščitna oprema, itd. Učne pripomočke se financira iz lastniškega kapitala Fundacije in iz javnih nepovratnih sredstev.

5 PRIMER DOBRE PRAKSE IZ AVSTRIJE: paritetni socialni sklad BUAK

5.1 Kaj je BUAK ⁽¹⁾

Avstrijski sklad za plačilo nadomestil med letnim dopustom in za plačilo odpravnin gradbenim delavcem (BUAK, Bauarbeiter-Urlaubs- & Abfertigungskasse) je organizacija javnega prava, ki opravlja naloge paritetnega sklada. Poleg tega je BUAK tudi uradni organ socialnih partnerjev v gradbeni panogi, in si torej prizadeva za doseg sporazuma med delodajalci in delavci. Pri skladu so prisotni predstavniki obeh skupin, zastopani so tudi v upravnem odboru.

Osnovni namen paritetnega sklada BUAK je upravljanje z nadomestili za čas odsotnosti med letnim dopustom, z odpravninami zaposlenim ter z nadomestili plač zaposlenih v gradbenem sektorju v času slabega vremena. Sklad skrbi tudi za to, da so gradbeni delavci upravičeni do nadomestila za čas zimskih počitnic.

Ustanovitev:

1946 na podlagi Zveznega zakona o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev

Zakonske podlage:

Zvezni zakon o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG)

Zakon o nadomestilih gradbenim delavcem v času slabega vremena (BSchEG)

Upravljanje:

socialni partnerji gradbenega sektorja (paritetna zasedba upravnih organov predstavnikov delodajalcev in delojemalcev)

Nadzorni organ:

Zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov Republike Avstrije

Zaposleni:

Ca. 200

5.2 Organizacijska oblika sklada BUAK

BUAK je organizacija javnega prava.

Njen upravni odbor je sestavljen iz enakega deleža predstavnikov delojemalcev (Avstrijska delavska zbornica) in predstavnikov delodajalcev (Avstrijska gospodarska zbornica). Zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov Republike Avstrije nadzoruje izvajanje določil Zakona o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) in Zakona o nadomestilih gradbenim delavcem v času slabega vremena (BSchEG).

Upravni organi sklada BUAK so uprava, izvršilni odbor in nadzorni odbor. Vsaka zvezna dežela ima tudi svoj svetovalni organ. Člani upravnih organov so imenovani za mandat petih let. Direktorja sklada BUAK sta imenovana na predlog članov izvršilnega odbora in po predhodnem mnenju nadzornega odbora.

¹ Deloma prirejena različica podatkov, ki so dostopni na uradni spletni strani sklada BUAK (www.buak.at), uporabljeno z dovoljenjem sklada.

5.3 Področje veljave

Določbe BUAG veljajo za delavce v:

- gradbeno obrtnem sektorju („gradbeni mojstri“)
- gradbeni industriji
- pomožnih in stranskih gradbenih dejavnostih
- kamnoseke, tesarje, krovce, lončarje, polagalce različnih oblog (pečarje), polagalce keramičnih oblog;
- ne pa tudi za: električne, plinske in sanitarne inštalaterje.
- najete delavce (v primeru najemanja delovne sile v panogah, ki spadajo v pravni okvir „BUAG“)
- napotene delavce (v primeru opravljanja gradbene dejavnosti)

Nameščenci ne spadajo v pravni okvir BUAG.

5.4 Storitve sklada BUAK

Sklad za plačilo nadomestil med letnim dopustom in za plačilo odpravnin gradbenim delavcem (BUAK) zagotavlja storitve, določene z Zakonom o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG), z Zakonom o nadomestilih gradbenim delavcem v času slabega vremena (BSchEG) ter z drugimi ustreznimi kolektivnimi pogodbami.

Med drugim BUAK skrbi za izplačilo nadomestila plače med letnim dopustom, izplačilo odpravnine, izplačilo nadomestila v času zimskih počitnic ter za izplačilo nadomestila v času slabega vremena za gradbene delavce, zaposlene v gradbeni industriji.

Na BUAK-u organizirajo plačila prispevkov delodajalcev, upravljajo in nalagajo vplačana sredstva ter izplačujejo nadomestila delavcem v skladu z zahtevki po izplačilu nadomestil.

Poleg tega imajo na BUAK-u še nekatere druge naloge: zbirajo in nakazujejo sredstva za izobraževanje in usposabljanje, upravljajo in izvajajo 'skupni sklad pavšalnih nadomestil', določen v kolektivni pogodbi, ter urejajo dodaten dopust za izmensko delo.

5.5 Statistični podatki

Področja BUAK:

- dopust (od leta 1946)
- odpravnine (od leta 1987)
- nadomestila v času zimskih počitnic (od leta 1996)
- nadomestila v času slabega vremena (od leta 1954/1996)

Nadomestilo plače med letnim dopustom

Na BUAK-u obravnavajo glede nadomestila plače med letnim dopustom približno 9.000 podjetij. Vsak mesec izplačajo nadomestila plače med dopustom za 80.000 – 130.000 zaposlenih, odvisno od letnega časa.

Odpravnina

Letno BUAK izplača približno 5.500 odpravnin.

Nadomestilo za čas slabega vremena

Vsako leto BUAK prejme in obdela približno 600.000 zahtevkov za vračilo vplačanih nadomestil za čas slabega vremena, v skladu s katerimi delodajalcem povrne sredstva, do katerih so upravičeni.

Nadomestilo za čas zimskih počitnic

Na BUAK-u vsako leto krijejo nadomestilo za čas zimskih počitnic približno 121.000 zaposlenim. Od tega za 77.000 zaposlenih nakažejo nadomestilo preko podjetja, preostalim 44.000 zaposlenim pa nadomestilo nakažejo direktno, v skladu z določili avstrijskega zakona.

Prejemniki izplačil v letu 2012

pribl. 110.000 gradbenih delavcev

v pribl. 8.000 gradbenih podjetjih

	2006	2007	2008	2012
Nadomestilo za dopust in druge nagrade	525,5	563,6	598,5	678
Odpravnina	61,8	71,4	78,3	81
Nadomestilo za čas zimskih počitnic	9,2	15,7	21,7	23
Nadomestilo za čas slabega vremena	27,2	32,2	30,5	40
Skupaj	623,7	682,9	729	822

Izplačila zaposlenim v letih 2006–2008 (v milijonih evrov)

5.6 Področja nadomestil paritetnega sklada BUAK

• Nadomestilo plače za čas dopusta

Določila Zakona o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) se precej razlikujejo od splošnega Zakona o dela prostih dneh, saj delo gradbenih delavcev pomembno določajo daljše prekinitve v neugodnem letnem času.

Ker bi bili gradbeni delavci lahko po določitih Zakona o dela prostih dneh na slabšem od drugih zaposlenih, jim BUAG pomaga pridobiti pravico do letnega dopusta in njegove porabe. BUAK pri tem shranjuje podatke, organizira plačila prispevkov delodajalcev ter upravlja in nalaga vplačana sredstva. Ko se delavec odloči koristiti letni dopust, se njegovemu podjetju izplača nadomestilo plače za čas dopusta.

Ureditev nadomestil za dopust je nevtralna glede podjetja, vendar mora podjetje pripadati gradbenemu sektorju. To pomeni, da lahko gradbeni delavec zbere zadostno število delovnih tednov (najmanj 26) pri različnih podjetjih, pa je prav tako upravičen do nadomestila plače za čas dopusta. Dopust lahko torej izkoristi pri podjetju, kjer po določitih veljavne pogodbe o zaposlitvi še nima pogojev za koriščenje letnega dopusta (vendar morajo vsa podjetja, kjer je opravljal delo, spadati pod določila zakona BUAG).

• Odpravnina

Prvotna zamisel je bila, da bi se ureditev odpravnine za gradbene delavce zgledovala po ureditvi za dopust, ki je 'nevtralna glede podjetja'. To pomeni, da bi se za posameznega delavca seštelo obdobja zaposlitve pri različnih podjetjih in na podlagi tega izračunalo odpravnino. Ureditev odpravnine v skladu z Zakonom o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) je v veljavi od 1. oktobra 1987.

Izplačilo odpravnine je pomembno iz različnih socio-političnih vidikov:

- zagotavlja varnost za primer brezposelnosti, ki bi sledila prekinitvi pogodbe o zaposlitvi,
- predstavlja nagrado za zvestobo pri daljši delovni dobi,
- pomeni delitev dobička podjetja, ki ga je delavec pomagal ustvariti,
- pomaga premostiti izpad prihodkov zaradi izgube zaposlitve,
- pomeni nadomestilo za upad produktivnosti, ki je posledica daljše zaposlitve pri določenem podjetju.

• Nadomestilo za čas slabega vremena

Na potek dela v gradbeni industriji bistveno vplivajo vremenski pogoji. Gradbenim delavcem, ki delo opravljajo večinoma na prostem, slabo vreme pomeni prekinitve dela ter posledično izgubo prihodkov. Prav tako so slabi vremenski pogoji neugodni za podjetja, saj jim pomenijo strošek zaradi izpada delovnih ur. Uredba za čas slabega vremena predstavlja rešitev teh težav. Po eni strani gre za

nadomestilo izpada prihodkov v primeru prekinitve dela zaradi slabega vremena, pa tudi za povračilo stroškov podjetjem zaradi izpada dela.

Zakonski okvir za izplačilo nadomestila predstavlja Zakon o nadomestilih gradbenim delavcem v času slabega vremena iz leta 1957 oziroma njegova najnovejša različica. V dopolnitvi omenjenega Zakona, objavljeni v Zveznem uradnem listu Republike Avstrije št. 314/1994 (Dopolnilni zakon o storitvah trga delovne sile), je leta 1996 sklad BUAK postal zadolžen tudi za izplačilo nadomestil podjetjem na podlagi vplačanih prispevkov za čas slabega vremena.

- **Zimske počitnice**

Zakon o dopustih in odpravninah gradbenih delavcev (BUAG) je s 1. julijem 1996 začel veljati tudi za to področje. Z novimi določili naj bi se izboljšali delovni pogoji na gradbiščih skozi vse leto, poleg tega prinašajo ureditev zimskih počitnic za gradbene delavce.

Zakon trenutno zajema:

- gradbeno dejavnost in industrijo,
- javna podjetja,
- podjetja za urejanje hudournikov in plazov, in
- podjetja za najem delovne sile.

Zimske počitnice so:

Prazniki, v skladu z določili kolektivne pogodbe:

- 24. december
- 31. december

Prazniki, v skladu z določili Zakona o dela prostih dneh:

- 25. december
- 26. december
- 1. januar
- 6. januar



Kontakt:

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse - BUAK

Kliebergasse 1A

AT - 1050 Vienna

+43 (0) 579 579 5000 ; f : +43 (0) 579 579 95099; e: kundendienst@buak.at; i : www.buak.at

6 NAČRT IN POTREBA PO IMEPLEMENTACIJI PARITETNIH SOCIALNIH SKLADOV V GRADBENI PANOGI V REPUBLIKI SLOVENIJI

Eden od ciljev projekta Pokrizni socialni dialog v gradbeni panogi (SODICO) v letih 2012 in 2013, je bil tudi prepoznavanje potreb po panožnih paritetnih socialnih skladih (PS) v gradbeništvu, ki bi omogočili učinkovitejšo ureditev področja dela in razvoja kadrov v gradbeni panogi. Določene panožne težave, ki so še posebej prišle na dan v času krize in jih obstoječi zakonodajni okvir ne rešuje dovolj uspešno, bi v medsebojnem trajnem dialogu lahko razrešila socialna partnerja z ustanovitvijo paritetnega socialnega sklada.

Glede na aktualna in pretekla dogajanja (odpuščanja, stečajni) v gradbeni panogi zato ne preseneča, da je bila v intervjujih, ki so jih predstavniki socialnih partnerjev opravili med izvajanjem projekta s predstavniki delojemalcev, ugotovljena velika potreba po paritetnem skladu za odpravnine za delavce, ki so predstavljali presežek delovne sile in so se znašli v insolvenčnih postopkih gradbenih podjetjih.

Po drugi strani so predstavniki delodajalcev v intervjujih s predstavniki socialnih partnerjev poudarili, da zaradi spreminjajočih se evropskih zahtev po učinkoviti rabe energije in gradnji nizkoenergijskih objektov ter posledični spremembi načinov postopkov gradnje, uporabe novih gradbenih materialov in proizvodov ter načina vgrajevanja, obstaja potreba po dodatnih znanjih in usposobljenostih, ki bi jih morali zaposleni delavci obvladati. Zaključimo lahko, da je v gradbeni panogi jasno nakazana in izražena potreba po novih znanjih in usposobljenostih, ki bi jih morali osvojiti delavci, vključeni v trg dela. Dejstvo je, da bi se ob uvedbi paritetnega sklada za izobraževanje in usposabljanje delavcev v gradbeni panogi opisano stanje v gradbeništvu lahko zelo hitro uredilo in izboljšalo.

Paritetni sklad za izobraževanje bi v pokriznem času lahko odigral tudi pomembno vlogo pri zagotavljanju usposobljenih in izobraženih kadrov, saj se že kažejo posledice odpuščanj in se bodo v prihodnje vedno bolj kazale. Za primerjavo orišimo položaj s številkami: v letu 2008 smo v Sloveniji beležili preko 92.000 delovno aktivnega prebivalstva v gradbeni panogi, v letu 2013 pa statistične informacije objavljajo upad na 52.000! Delavci so bili v mnogih primerih primorani iskati zaposlitev v drugih dejavnostih ali v tujini, kar pomeni, da v pokriznem času po vsej verjetnosti ne bo na razpolago delavcev s specifičnimi znanji in usposobljenostmi oziroma bodo ta znanja že zastarela, saj jih je pri mnogih delih potrebno sprotno obnavljati. Ustanovitev paritetnega sklada za izobraževanje in usposabljanje ter njegov hiter zagon bi tako lahko v doglednem času rešila ta problem. Pričakuje se še nadaljnji upad delovno aktivnega prebivalstva v gradbeni panogi; tudi pri vpisu na srednje strokovne in poklicne šole ter visokošolske ustanove za področje gradbeništvu se v zadnjih letih opaža izrazit upad. Naloga socialnih partnerjev je torej, da paritetne sklade, za katere je bila izražena močna potreba, čim prej formiramo in tako skupaj poskrbimo, da bo v gradbeni dejavnosti zagotovljena kontinuiteta usposobljenega kadra. Ta mora imeti pogoje, ki bodo privlačni za zaposlitev v gradbeni panogi.

Vsekakor je pri vzpostavljanju skladov treba poskrbeti za korektno sodelovanje med socialnimi partnerji (pri skladu za izobraževanje in usposabljanje tudi s predstavniki izobraževalnih ustanov), saj le aktivno delovanje vseh deležnikov lahko privede do vzpostavitve takšnih paritetnih skladov, ki bodo v praksi dobro delovali in tako pritegnili tudi druge bodoče vplačnike.

Že med izvajanjem projekta so se socialni partnerji povezali s predstavniki izobraževalnih ustanov, in prav nadgradnja teh povezav je lahko temelj za vzpostavitev paritetnega sklada za izobraževanje in usposabljanje v gradbeni panogi. Ta sklad bi lahko bil tudi prvi, ki bi ga vzpostavili v Sloveniji, saj je zanj prepoznan širok konsenz.

Ne glede na število skladov in njihov vrstni red formiranja, pa za vse nas velja, da je naša prva naloga nadaljnja promocija paritetnih skladov v Sloveniji med vsemi deležniki, ob čemer ne smemo zanemariti, da je ob ustanovitvi skladov treba zagotoviti njihovo korektno poslovanje in neodvisno upravljanje, s čimer se pridobi zaupanje bodočih vplačnikov v sklad.

Naslednja naloga socialnih partnerjev je, da paritetne sklade implementiramo v veljavni zakonodajni okvir RS. V novem zakonu o delovnih razmerjih so že postavljeni temelji, podrobno opredelitev pa je treba čim prej urediti v panožni kolektivni pogodbi.

Na podlagi urejenosti v zakonodaji bi dejansko lahko formirali sklade, pri čemer je pomembno, da se pred samo ustanovitvijo dogovorimo z delodajalci in z delavci o višini zneska njihovega prispevka v sklade in o tem, kaj lahko za to dobijo. Delovanje paritetnih skladov mora biti nujno povezano s potrebami, ki jih imajo delodajalci v gradbeni panogi, pa tudi s potrebami delavcev, ki bodo koristili dejavnosti skladov.

Pri implementaciji v zakonodajo in pri procesu formiranja paritetnih socialnih skladov bi bilo smiselno uporabiti dobre rešitve, ki že obstajajo v državah EU in so bile v času izvajanja projektnih aktivnosti predstavljene na štirih nacionalnih projektnih dogodkih. Predstavitve in promocija tipov izbranih evropskih skladov, primernih za slovensko okolje, sta potekali tudi prek najrazličnejših elektronskih in tiskanih medijev.

Kako naprej

Za pridobitev informacij kaj je treba in kako to primerno vgraditi v shemo paritetnega sklada za določeno področje delovanja sklada pa bo potreben neposreden stik v družbah, torej delo na terenu in pogovor z delavci in predstavniki gospodarskih družb. Pri formiranju paritetnih socialnih skladov za dejavnost gradbeništva v Sloveniji bo pomembno vlogo odigrali promocija ideje paritetnega sklada in delo z vsemi deležniki, kjer bodo glavni vir informacij povratne informacije.



7 OSNUTEK KONCEPTA IMPLEMENTACIJE PARITETNIH SKLADOV V SLOVENIJI

Paritetne socialne sklade (v nadaljevanju: PS) ustanovljajo in upravljajo socialni partnerji, nacionalni predstavniki delodajalcev in delojemalcev, večinoma kot komplementarno socialno strukturo znotraj državnega socialnega aparata. Za posamezno panogo se lahko ustanovi več po namenu različnih skladov, zlasti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, varnosti in zdravja pri delu, poklicnih pokojnin in sistema plačanega dopusta.

Način vključitve v posamezen sklad (članstvo) je lahko prostovoljne ali obvezne narave, vplačniki oziroma plačniki »prispevkov« pa so lahko tako podjetja (gospodarske družbe) kot zaposleni. Paritetne sklade, na podlagi predhodnega socialnega dialoga, ustanovijo socialni partnerji sami preko vnaprej dogovorjene pravne ureditve, glede na možnosti, ki jih posamezna država priznava (npr. kolektivne pogodbe, sporazumi, pogodbo civilnega prava, ipd.).

Ustanovitev paritetnega socialnega sklada je lahko učinkovita rešitev za posamezno panožno področje in socialno problematiko, ki iz nje izvira. Socialni položaj in socialno varnost dejanskih udeležencev posamezne panoge najboljše poznajo prav ti udeleženci sami (socialni partnerji), zato lahko težave in pomanjkljivosti na tovrstnih področjih panoge v veliki meri tudi sami poskusijo rešiti oziroma izboljšati. Bogata praksa držav članic EU, ki paritetne sklade že imajo, pa lahko socialnim partnerjem držav članic, ki se z ustanovitvijo paritetnih skladov šele srečujejo, ponudi veliko oporno točko pri izbiri, ustanovitvi in delovanju lastnih PS.

V izvedbi projekta smo v Sloveniji prepoznali tri področja, ki bi bila še posebej zanimiva za ustanovitev paritetnih skladov. To so:

- odpravnine zaposlenim
- strokovna in poklicna panožna izobraževanja zaposlenih
- nadomestila za čas neopravljanja dela zaradi slabega vremena

Smisel združevanja ali ločevanja PS v Sloveniji

Pri obravnavanju in zasnovi PS v Sloveniji se je tako že zaradi majhne ekonomije obsega postavilo vprašanje smotnosti ali ustanoviti samo en PS za vsa področja obravnave – namene (odpravnine, izobraževanje in nadomestilo za slabo vreme) ali za vsako področje obravnave ustanoviti ločen PS? Tako ena kakor druga rešitev prinašata prednosti in slabosti. V tej fazi glede na to, da so področja obravnave medsebojno povsem različna in že znotraj pravnega sistema države različno obravnavana ocenjujemo, da bodo terjala tudi vsaka svojo zasnovano delovanja (shemo). V fazi oblikovanja PS pa bo vsekakor vedno potrebno imeti v mislih tudi različne oblike njihovega združevanja. V prid ustanovitvi enotnega PS znotraj katerega bi delovalo več shem pa lahko izpostavimo predvsem združeno upravljanje, kar posledično pomeni tudi manjše stroške upravljanja in delovanja. Predstavniki delavcev in delodajalcev posamezne panoge, kot člani takega vodstvenega telesa bodo torej pri vodenju enotnega sklada lahko spremljali celoten socialni vidik panoge in delovanje postavljenih shem znotraj le-te. V vseh partnerskih državah obstaja interes po večjem številu področij, ki jih bi pokrivali PS. Pri obravnavanju in zasnovi PS se tako pri vseh postavlja vprašanje smotnosti. Ali ustanoviti za vsako področje obravnave samostojen PS ali pa za vsa področja (zdravje pri delu, odpravnine, pokojnine, izobraževanje, nadomestilo za slabo vreme, itd) ustanoviti skupen PS? Tako ena kakor druga rešitev prinašata prednosti in slabosti. V primeru, da so področja obravnave medsebojno povsem različna in že znotraj pravnega sistema države različno obravnavana, bo združevanje težko izvesti, saj bodo terjala tudi drugačno shemo delovanja in upravljanja. Tudi z vidika uporabnika (bodisi delodajalca bodisi delavca) bodo področja – nameni delovanja PS navzven boljše razpoznavni. V prid ustanovitvi enotnega PS znotraj katerega bi delovalo več shem pa govori predvsem »poenostavljeno« upravljanje in stroški na enoto.

i. Odpravnine

a) Uvod in pravni pregled stanja

Pri obravnavi in ustanovitvi paritetnega sklada za izplačilo odpravnin (v nadaljevanju: PS za odpravnine) je v prvi vrsti potrebno upoštevati obstoječo pravno podlago v slovenskem prostoru. Odpravnine v primeru odpuščanj delovne sile namreč že ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, v nadaljevanju: ZDR-1). Delavcu pripada odpravnina bodisi ob prenehanju delovnega razmerja za določen čas bodisi ob prenehanju delovnega razmerja za nedoločen čas in v večini primerov tudi za določen čas.

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 (1. odstavek navedenega člena). Delavcu v takih primerih 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 deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let (2. odstavek navedenega člena).

Odpravnina v navedenih primerih je torej obligatorna in gre v breme delodajalca. Delodajalec je torej tisti, ki mora zagotoviti sredstva za plačilo odpravnine v kolikor delavcu delovno razmerje preneha.

Izplačilo odpravnin delavcem ureja tudi 106. in 107. člen ZDR-1. V prvem je določeno, da imajo delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije ali v primeru potrjene prisilne poravnave, pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona.

Zasnova PS za odpravnine je torej v slovenskem prostoru že ukoreninjena in prisotna. Je pa povsem jasno, da je trenutna zasnova omejena in osredotočena samo na delavski »socialni vidik«, medtem ko sta delodajalčev vidik in izhodišče povsem zanemarjena. V trenutni gospodarski krizi navedeno stanje toliko bolj izstopa, saj:

1. so delodajalci zaradi pomanjkanja dela prisiljeni delavce odpuščati oziroma z njimi sklepati pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
2. so lahko plačila za opravljeno delo delodajalcem zelo nizka (posledica pomanjkanja dela in boja za »preživetje« na trgu), dolgotrajna, ne malo krat pa tudi neizvršena;
3. so delodajalci delavcem obvezani izplačati tudi odpravnino.

Navedeno dejansko stanje pa v trenutnih razmerah ne prinaša zaželene (in dejansko zakonsko zagotovljene) pravne varnosti niti delavcem samim, saj delodajalci, zaradi zgoraj navedenih razlogov odpravnin delavcem niti ne izplačajo. Delavci so tako primorani svoje pravice uveljavljati po sodni poti (vložitev tožbe na izplačilo odpravnine), kar predstavlja za delavca bodisi finančno breme v smislu stroškov, ki jih porabi za uveljavljanje pravnega varstva (plačilo odvetniških stroškov) bodisi breme morebitnega neplačila odpravnine kljub za delavca ugodni sodbi, saj lahko delodajalec v vmesnem času (za čas postopka na sodišču) lahko celo preneha poslovati.

Upošteva se do sedaj navedeno, je torej ustanovitev PS za odpravnine smiselna predvsem v luči dopolnitve obstoječe slovenske zakonodaje, in sicer zbiranje prispevkov za izplačilo z ZDR-1 predvidenih odpravnin.

b) Struktura sheme

- VKLUJČITEV V SISTEM

Za smotrno, učinkovito in uspešno delovanje PS v panogi je bistvenega pomena število upravičencev, ki se lahko vključi (v kolikor je vključevanje prostovoljno) oziroma je vključenih (v kolikor je vključitev obvezna) v posamezno shemo.

Menimo, da se v posamezno shemo obligatorno vključi vse zaposlene v panogi, katerim so na podlagi ZDR-1 (glej točko a)) delodajalci zavezani izplačati odpravnino ob prenehanju delovnega razmerja, razen v primeru, ko so delavci upravičeni do izplačila odpravnin iz Jamstvenega sklada.

Nadgradnja sheme bi v prihodnosti lahko bila tudi razširitev namena, in sicer izplačilo odpravnin delavcem tudi v primeru insolventnosti, pri čemer bi država v PS za odpravnine prispevala tisti delež javnih sredstev, ki jih v skladu s trenutno ureditvijo, prispeva v Jamstveni sklad.

- POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVIC: plačilo prispevkov in plačniki prispevkov

Kakor je bilo v točki a) že navedeno, pogoje za izplačilo odpravnin deloma določa že ZDR-1 (višino odpravnine glede na delovno dobo in upošteva na podlagi delavčeve plače izračunano osnovo), zato je znotraj PS za odpravnine potrebno posebno pozornost nameniti delodajalcem in zbiranju sredstev, ki jih bodo slednji kasneje lahko koristili za izplačilo navedenih odpravnin. Za doseg navedenega cilja je potrebno določiti predvsem naslednja elementa:

1. plačnike prispevkov: glede na to, da je breme zbiranja finančnih sredstev sedaj zakonsko določeno samo v breme delodajalca, bi tudi v okviru PS večji del prispevkov plačevali delodajalci sami, delavci pa morda res minimalen del.

2. način plačila prispevkov: fiksni odstotek glede na bruto plačno maso vseh zaposlenih mesečno. Plačilo prispevka bi bilo tako za delodajalce kakor za delavce obvezno (saj je izplačilo odpravnin v omenjenih primerih na podlagi ZDR-1 obvezno).

Iz zgoraj navedenega posledično izhaja, da bodo zneski, ki jih bodo posamezni delodajalci dejansko vplačali v PS različni, saj bodo odvisni od števila zaposlenih in višini bruto mase plač. Črpanje sredstev mora torej upoštevati tako navedena vidika kakor dejstvo, da so višine odpravnin za vsakega posameznega delavca, ki je do nje hipotetično upravičen, različne. V sled tega bi torej bilo smotrno določiti lestvico oziroma kvote, ki bi jih delodajalec glede na vplačane prispevke na določeno obdobje lahko črpal.

Primer lestvice vplačanih in črpanih prispevkov

Vplačani prispevki v EUR	Pravica do črpanja prispevkov V EUR
od 5.000 do 7.000	do največ 6.000
Od 7.000 do 9.000	do največ 7.000
Od 9.000 do 12.000	do največ 10.000
Od	

Naslednji vidik, ki ga je potrebno upoštevati je določitev vplačilne dobe za pridobitev pravic in dvig sredstev. Povedano drugače: koliko časa mora delodajalec (za delavca ta pogoj ni smiseln, saj bo njegov prispevek minimalen, poleg tega pa je narava tega prispevka solidarnostna) prispevke v sklad vplačevati, da lahko iz sklada kasneje potrebna sredstva tudi črpa. Minimalna doba za črpanje pravic bi bila npr. 12 mesečno obdobje plačanih prispevkov.

Pri tem velja posebej opozoriti na to, da bi delodajalec lahko črpal določen znesek v celoti (npr. 6.000 EUR-glej zgornjo tabelo) samo v kolikor bi znesek odpravnin, ki bi jih bil dolžan v posameznem primeru izplačati, višji od predvidene izplačilne kvote.

Podrobneje bo seveda potrebno določiti postopek za črpanje sredstev s strani posameznega delodajalca.

Nenazadnje pa velja pri vzpostavitvi navedene sheme posebej opozoriti na to, da črpana sredstva za delodajalca v posameznih primerih lahko ne bodo zadostovala za izplačilo odpravnin, zato lahko delodajalce kljub ustanovitvi PS še vedno lahko bremeni del zneska za izplačilo odpravnin.

ii. Strokovna in poklicna panožna izobraževanja ter usposabljanje

a) Uvod in pravni pregled stanja

Kakor že predhodno zapisano v točki 3.2. PS za odpravnine je tudi pri vzpostavitvi paritetnega sklada za strokovno in poklicno panožno izobraževanje (v nadaljevanju: PS izobraževanje) potrebno upoštevati pravno podlago in dejansko stanje področja v slovenskem prostoru. V slovenskem prostoru je strokovno in poklicno izobraževanje osnovano na sekundarnem (srednješolskem) nivoju kot poklicno in srednje strokovno in tehniško izobraževanje (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Ur. l. RS, št. 79/2006), ki omogoča pridobitev ustreznega znanja, spretnosti in kompetenc za delo v določenem strokovnem področju in hkrati pripravo na nadaljnje izobraževanje zlasti v terciarnem (višjem in visokem strokovnem šolstvu) nivoju. Višješolsko izobraževanje (Zakon o višjem strokovnem izobraževanju, Ur. l. RS, št. 86/2004 in Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju) dejansko dopolnjuje oziroma zaokroža ponudbo v terciarnem izobraževanju, predstavlja pa odraz dejanskih kadrovskih potreb gospodarstva, saj je posamezen študij praktično usmerjen in temelji na usklajenih in jasno definiranih potrebah delodajalcev.

Pomemben del poklicnega in strokovnega izobraževanja poteka v neposrednem delovnem procesu pri delodajalcu: delavec spoznava delovno okolje in pridobiva delovne izkušnje, kar dejansko v določeni meri krepi tudi njihovo nadaljnjo zaposljivost. Prednost organizacije poklicnega izobraževanja je v tem, da si delavec pridobi poklicno znanje v razmerah, v kakršnih bo kasneje delal in opravljal svoj poklic. Kljub temu, da je znotraj slovenskega izobraževalnega prostora predvsem pri srednješolskem strokovnem in poklicnem izobraževanju ter višješolskem izobraževanju del študijskih programov namenjenih pridobivanju praktičnega znanja (delovnih sposobnostih in nenazadnje tudi delovnih navad), je pomen dodatnega strokovnega in poklicnega izobraževanja po in izven vzpostavljenega aparata, pomembna nadgradnja že pridobljenega znanja in usposobljenosti.

Usmerjeno, panožno izobraževanje je lahko učinkovit instrument za dvig usposobljenosti in znanja zaposlenih, kar predstavlja skupni interes delodajalcev in delojemalcev.

Iz primerjalnega pregleda obstoječih PS v drugih držav članic EU (glej točko 1.) je jasno razvidno, da so PS namenjeni poklicnim usposabljanjem in izobraževanjem že dalj časa uspešno operativni in pripomorejo k nenehnemu napredovanju in razvoju posamezne panoge.

Vsled zapisanega in upošteva mnenja predstavnikov delodajalcev in delodajalcev, izraženih v okviru projektnih intervjujev v gradbenih podjetjih, s predstavniki uprave podjetja in predstavniki delavcev, ki so izrazili zanimanje za ustanovitev PS za izobraževanje tudi v slovenskem prostoru, v nadaljevanju predstavljamo potencialno shemo delovanja takega sklada.

b) Struktura sheme

- VKLJUČITEV V SISTEM

Kot predhodno navedeno že v razdelku b) točke 3.2. je uspešnost delovanja posameznega PS odvisna od števila članov, vključenih v posamezno shemo. Slednje nedvomno velja tudi pri PS za izobraževanje. V shemo bi morali biti avtomatično (obvezno) vključeni vsi zaposleni (za določen ali nedoločen čas, za polni ali krajši delovni čas), delavci, ki svoje delo opravljajo na podlagi pogodb o delu, vajenci, pripravniki in nenazadnje tudi brezposelni.

- POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVIC: plačilo prispevkov, plačniki prispevkov in predhodno pridobljena izobrazba ali usposobljenost

Pri obravnavanem PS skladu je plačilo prispevkov osnovano na dveh ravneh, in sicer:

1. v obliki denarnega dela prispevka kot fiksni mesečni odstotek bruto plačne mase zaposlenih (delodajalec) oziroma fiksni odstotek bruto plače (delavec, vajenec, pripravnik) Navedeni prispevek bi obvezno plačevali tako delodajalci kakor delavci, saj se koristi poklicnega, praktičnega, tehničnega usposabljanja in izobraževanja odražajo v obeh sferah. Delavci so lažje zaposljivi, delodajalci pa z usposobljenimi delavci posledično konkurenčnejši.
2. v obliki delovnega prispevka, in sicer tako, da posamezen delodajalec v okviru programov usposabljanj in izobraževanj zagotovi določeno število ur prisotnosti svojega delavca, ki udeležencem posameznega izobraževanja ali usposabljanja prenese del svojega znanja.

Sistem koriščenja izobraževanj in usposabljanj, organiziranih znotraj PS, bi deloval na osnovi kreditnih točk (primerljivo z evropsko šolsko usmeritvijo): vsako izobraževanje bi bilo ovrednoteno z določenim številom kreditnih točk, delodajalci pa bi lahko v določenem časovnem obdobju, npr. 6, 9-mesečnem obdobju koristi določeno število kreditnih točk, predhodno pridobljenih na osnovi višine vplačanih prispevkov (lestvica vplačanih prispevkov in pridobljenih kreditnih točk).

Črpanje drugega dela pravic, in sicer denarne kvote za kritje stroškov usposabljanj in izobraževanj (bodisi znotraj PS ali izven tega) bi delodajalci lahko zahtevali šele po preteku določenega minimalnega obdobja, npr. vsaj 6-mesecev, vplačila denarnih prispevkov v PS. Tudi v tem primeru bi na podlagi višine vplačanih prispevkov delodajalci bili upravičeni do izplačila posamezne denarne kvote za kritje stroškov izobraževanj in usposabljanj za svoje delavce, pripravnike, vajence (upravičence programov).

Vsak delavec, ki bi v PS svoj prispevek vplačeval več kakor 15 mesecev (v okviru 5-letnega obdobja), bi pridobil pravico do koriščenja določenega števila kreditnih točk (npr. 5) za udeležbo na izobraževanju ali usposabljanju znotraj PS brez napotitve delodajalca pri katerem je zaposlen.

Brezposelne osebe, ki bi rade koristile pravico do udeležbe v posameznih programih, organiziranih znotraj PS, pa bi pogoj za udeležbo na le-teh morale dokazovati z ustrezno pridobljeno izobrazbo ali usposobljenostjo in s preteklo zaposlitvijo (delovno dobo) v posamezni panogi v kateri je ustanovljen PS. Vsaka brezposelna oseba bi na podlagi vloge pridobila pravico do koriščenja določenega števila kreditnih točk za udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih, organiziranih znotraj PS.

iii. Nadomestila za čas neopravljanja dela zaradi slabega vremena

a) Uvodno

V posameznih panogah, predvsem pa v gradbeništvu, so vremenske razmere pomemben dejavnik ki lahko vpliva na dva pomembna pogodbeni elementa med naročniki in izvajalci (družbe/podjetja):

1. čas izvedbe naročenih del: v primeru neugodnih vremenskih razmer se lahko dela povsem zaustavijo, kar posledično lahko privede tudi do nepravočasne izvedbe naročenih del.

2. ceno storitve: v prvem primeru izvajalci zaradi upoštevanja rizikov slabega vremena naročniku zaračunajo višjo ceno, v drugem, nasprotnem primeru pa izvajalci ta riziko prevzamejo nase, kar dejansko pomeni, da pri posameznem projektu zaradi slabega vremena delajo z izgubo. Izguba vpliva na tržni položaj izvajalca in seveda na položaj delavcev, ki pri takem izvajalcu delajo. Plačila delavcem pogosto zamujajo, v mnogih primerih so delavci tudi odpuščeni. Poleg navedenega je breme, ki ga nosi izvajalec-delodajalec v primeru slabega vremena dvojno:

1. izgublja dobiček, ker ne dela,

2. kljub dejstvu da dela nima (zaradi slabega vremena) mora delavcem, v času ko jim zaradi sicer slabega vremena dela ne more zagotoviti, upoštevaje 138. členu ZDR-1, plačati nadomestilo plače.

Navedeni razlogi predstavljajo temelj za ustanovitev PS za nadomestila za čas neopravljanja dela zaradi slabega vremena (v nadaljevanju: PS nadomestila za čas slabega vremena). Ta vrsta nadomestila predstavlja rešitev za izpad dohodka zaradi zmanjšanega števila delovnih ur v primeru slabega vremena, saj zagotavlja kritje izpadlega dohodka v času slabega vremena.

b) Struktura sheme

- VKLJUČITEV V SISTEM

V shemo bi lahko vključili vse zaposlene (za določen ali nedoločen čas, za polni ali krajši delovni čas) in delavce, ki svoje delo opravljajo na podlagi pogodb o delu ter vajence in pripravnike, če svoje delo opravljajo na podlagi plačila, vseh izvajalcev (družb, podjetnikov), ki ocenijo, da je opravljanje njihovega dela vremensko pogojeno. Članstvo v obravnavani PS je neobvezne, prostovoljne narave.

- POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVIC: plačilo prispevkov in plačniki prispevkov

Kakor v do sedaj opisanih primerih PS bi tudi delovanje obravnavanega PS temeljilo na osnovi vplačila prispevkov. Vplačilo prispevkov za določeno obdobje, npr. 12-mesecev, je torej pogoj za črpanje pravic iz PS. Navedeni pogoj pa je vezan samo na plačilo prispevkov s strani delodajalca. Delavec (vajenec, pripravnik) svoj prispevek plačuje ves čas dokler je zaposlen pri delodajalcu, ki je vključen v PS.

Poleg plačila prispevkov pa je pri črpanju pravic iz obravnavanega PS potrebno vzpostaviti tudi sistem preverjanja »slabega vremena« v posameznih konkretnih primerih. Izvajalec bo torej pravico do črpanja sredstev imel smo v primeru, da se ob vnaprej določenih in predpisanih pogojih ugotovi, da je neopravljanje dela res posledica slabega vremena (splošni pogoji črpanja).

Plačniki prispevkov so delodajalci in delavci. Delodajalčev prispevek bi bil višji od delavčevega. Razdeljen bi bil na dva dela: odstotek plačila pri posameznem projektu (npr. 0,5% končne cene posameznega projekta) in fiksni odstotek iz skupne mase bruto plač vseh zaposlenih (in pogodbenih delavcev, vajencev, pripravnikov). Znesek plačila iz posameznega projekta bi se nalagal na posebnem (»osebnem«) računu vplačnika, do navedenih sredstev pa bi lahko dostopal samo ta izvajalec. Izvajalec bi za čas trajanja posameznega projekta navedeni znesek lahko črpal samo v skladu s splošnimi pogoji črpanja, ko pa bi projekt zaključil, bi lahko $\frac{3}{4}$ zneska črpal nazaj ali ga v PS pustil naloženega. Znesku iz skupne mase bruto plač zaposlenih, pa izvajalec ne more zahtevati nazaj in ga je dolžan vplačevati celoten čas vključitve v PS. Delavci bi svoj prispevek v sklad plačevali mesečno, v fiksnem odstotku glede na plačo, vendar samo v primeru, da je delodajalec pri katerem so zaposleni, vključen v PS in vse dokler je vključen v PS. To velja tudi v primeru pogodbenih delavcev, vajencev in pripravnikov.

Nenazadnje pa velja opozoriti tudi na to, da je vstop v PS prostovoljne narave, vendar je za izvajalca obvezno plačilo obeh delov prispevka, odstotek plačila pri posameznem projektu in fiksni odstotek iz skupne mase bruto plač. Samo ob plačilu obeh je lahko namen PS dosežen: zbiranje zadostne količine sredstev za plačilo nadomestil plač v primeru slabega vremena.

Opomnimo naj, da so zgoraj opisane sheme samo okvirne narave in bo za njihovo vzpostavitev ter oceno uspešnega delovanja potrebno pripraviti še finančno študijo in poslovni načrt.

Razvoj ideje paritetnega sklada za prestrukturiranje v gradbeni panogi je podrobneje obravnavan v objavljenem slovenskem dokumentu na spletnem mestu sodico.gzs.si.

Kako naprej

V intervjujih opravljenih v okviru projekta SODICO je večina vprašanih poznala paritetne sklade iz držav Nemčije in Avstrije, predvsem iz razloga, ker sta to državi, kjer se v zadnjih letih zaposluje veliko gradbenih delavcev, obenem pa sta to tudi tuja trga, kjer slovenske gradbene družbe najpogosteje sklepajo posle (Sheme delovanja omenjenih tujih skladov so opisane v poglavju št. 4 te publikacije). Ob ustanavljanju paritetnih skladov v Sloveniji, bi bilo zato priporočljivo uporabiti shemo nemških ali avstrijskih skladov, ki jih slovenski delodajalci in delavci že poznajo, saj so jih tudi dolžni upoštevati. Tistim, ki poslujejo izven meja bi slovenski paritetni sklad pomenil tako primerljiv sistem urejenosti pravic in obveznosti, in obljubo, da jih tovrstna vplačila potemtakem tudi ne naslavlja več. Dodatno bi podoben model skladov kot jih imajo v Nemčiji in Avstriji lahko uporabili že zato, ker ti pokrivajo vsebine po katerih je bila izražena največja potreba po drugačni reguliranosti področja v Sloveniji.

