



# ZASNOVA KONCEPTA USTANOVITVE PARITETNIH SKLADOV ZA GRADBENO PANOGO V SLOVENIJI

## Razvoj ideje paritetnega sklada za prestrukturiranje v gradbeni panogi

Avtorji:

Metka Penko Natlačén, Jože Renar, Valentina Smrkolj,  
Katja Višnjevec, Aleš Avbreht, Romana Josič, Oskar Komac

Spletna verzija publikacije je dostopna: [www.gzs.si/zgigm](http://www.gzs.si/zgigm), [www.sdgd.si](http://www.sdgd.si), [sodico.gzs.si](http://sodico.gzs.si)

Publikacija je pripravljena v okviru projekta Pokrizni socialni dialog v gradbeni panogi (SODICO), ki je delno sofinanciran iz sredstev Evropske komisije, DG zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Informacije in mnenja izražena v tej publikaciji so avtorjeva in ne izražajo nujno uradnega mnenja Evropske unije. Odgovornost za vsebino je na izključno na strani avtorjev.



© GZS ZGIGM in SDGD Slovenije, junij 2013



# **THE DRAFT CONCEPT OF ESTABLISHING PARITARIAN FUNDS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN SLOVENIA**

## **Developing the Idea of a Paritarian Fund to Assist Restructuring in the Construction Industry**

Authors:

Metka Penko Natlačen, Jože Renar, Valentina Smrkolj,  
Katja Višnjevec, Aleš Avbreht, Romana Josič, Oskar Komac

The publication can be obtained free of charge from: [www.gzs.si/zgigm](http://www.gzs.si/zgigm), [www.sdgd.si](http://www.sdgd.si), [sodico.gzs.si](http://sodico.gzs.si).

The publication is prepared in the frame of the project SODICO: Post Crisis Social Dialogue in the Construction Industry. Project SODICO is financially supported by the European Commission under DG Employment, Social Affairs and Inclusion Industrial Relations and Social Dialogue. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be of information contained.



© CCIS-CCBMIS & SDGD Slovenia, June 2013

## Kazalo:

UVOD .....	5
1 ZGODOVINA PARITETNIH SKLADOV .....	5
1.1 KRATEK PREGLED STANJA V SOSEDNIH DRŽAVAH .....	7
1.1.1 AVSTRIJA .....	7
1.1.2 ITALIJA .....	8
1.1.3 NEMČIJA .....	10
1.1.4 FRANCIJA .....	12
1.1.5 BELGIJA .....	13
1.1.6 ŠPANIJA.....	15
2 DOSEDANJI KORAKI V SLOVENIJI .....	17
3 OPIS SOCIALNIH PARTNERJEV V GRADBENI PANOGI V SLOVENIJI .....	19
3.1 PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV V SLOVENIJI .....	19
3.1.1 Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD Slovenije): .....	19
3.1.2 GZS - Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (ZGIGM) .....	20
3.1.3 Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za gradbeništvo (ZDS).....	20
3.2 ZGODOVINA SOCIALNEGA DIALOGA .....	21
4 PODROČJA OBRAVNAVE POSAMEZNEGA PARITETNEGA SKLADA .....	22
4.1 USTANOVITEV POSAMEZNIH PS ZA VSAKO PODROČJE.....	22
4.1.1 ODPRAVINE .....	22
4.1.2 STROKOVNA IN POKLICNA PANOŽNA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ...	27
4.1.3 NADOMESTILA ZA ČAS NEOPRAVLJANJA DELA ZARADI SLABEGA VREMENA ...	30
4.2 ZAKLJUČEK .....	31
5 ZAČETNI KAPITAL vs. PREDHODNO OBDOBJE .....	32
6 PREDNOSTI USTANOVITVE PS .....	33
6.1 POVEČANJE SOCIALNE VARNOSTI DELAVCEV .....	33
6.2 ZNIŽANJE TVEGANJ ZA DELODAJALCE .....	33
6.3 POVEČANJE KONKURENČNOSTI .....	33
6.4 DAVČNA OLAJŠAVA.....	33
6.5 PANOŽNA REGULACIJA .....	33
7 TEŽAVE PRI VZPOSTAVLJANJU PS.....	34
7.1 GOSPODARSKA IN FINANČNA KRIZA .....	34
7.2 VISOKI PRISPEVKI DELAVCA IN DELODAJALCA ŽE SEDAJ .....	34
7.3 TOGOST DELOVNE IN ZAPOSLOVITVENE ZAKONODAJE.....	34
8 ZAGONSKE TEŽAVE .....	34
9 PRAVNE OBLIKE .....	35
9.1 KOLEKTIVNA POGODBA KOT TEMELJ .....	35
9.2 USTANOVA (FUNDACIJA) .....	36
9.3 ZAVOD.....	38
10 SODELOVANJE DRŽAVE, DA ALI NE? .....	39
11 IMPLEMENTACIJA SKLADOV .....	40
12 FINANČNI VIDIK UPRAVLJANJA ZBRANIH SREDSTEV.....	42
13 POMEN NOVIH POGAJANJ PO SPREJEMU NOVE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V RS	43
14 LITERATURA in VIRI.....	44

## Table of Contents:

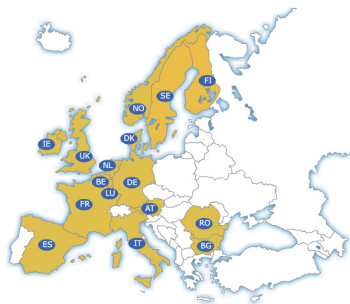
FOREWORD.....	5
1 HISTORY OF PARITARIAN FUNDS.....	5
1.1 AN OVERVIEW OF CONDITIONS IN NEARBY COUNTRIES.....	6
1.1.1 AUSTRIA.....	6
1.1.2 ITALY.....	7
1.1.3 GERMANY.....	9
1.1.4 FRANCE.....	11
1.1.5 BELGIUM.....	12
1.1.6 SPAIN.....	14
2 STEPS TAKEN SO FAR IN SLOVENIA.....	16
3 DESCRIPTION OF SOCIAL PARTNERS IN CONSTRUCTION INDUSTRY IN SLOVENIA.....	18
3.1 SOCIAL PARTNERS IN SLOVENIA—AN INTRODUCTION.....	18
3.1.1 Trade Union of Construction Industry Workers of Slovenia (SDGD).....	18
3.1.2 CCIS - Chamber of Construction and Building Materials Industry of Slovenia (CCBMIS).....	19
3.1.3 Association of Employers of Slovenia - Construction Industry Section (ZDS).....	19
3.2 HISTORY OF SOCIAL DIALOGUE.....	20
4 DIFFERENT AREAS COVERED BY PARITARIAN FUNDS.....	21
4.1 ESTABLISHING PARITARIAN FUNDS FOR EACH AREA.....	21
4.1.1 SEVERANCE PAY.....	21
4.1.2 VOCATIONAL TRAINING.....	26
4.1.3 BAD WEATHER COMPENSATION.....	29
4.2 CONCLUSION.....	30
5 START-UP CAPITAL vs. RESTING PERIOD.....	31
6 ADVANTAGES OF ESTABLISHING PF.....	32
6.1 GREATER SOCIAL SECURITY FOR WORKERS.....	32
6.2 LOWER RISK LEVELS FOR EMPLOYERS.....	32
6.3 INCREASED COMPETITIVENESS.....	32
6.4 TAX DEDUCTION.....	32
6.5 BRANCH REGULATION.....	33
7 PROBLEMS IN ESTABLISHING PF.....	33
7.1 ECONOMIC AND FINANCIAL CRISIS.....	33
7.2 ALREADY HIGH CONTRIBUTIONS PAID BY WORKERS AND EMPLOYERS.....	33
7.3 RIGID LABOUR AND EMPLOYMENT LAWS.....	33
8 START-UP OBSTACLES.....	33
9 TYPE OF ENTITY.....	34
9.1 COLLECTIVE AGREEMENT AS THE BASIS.....	34
9.2 FOUNDATION.....	35
9.3 ASSOCIATION.....	Na
<b>paka! Zaznamek ni definiran.</b>	
10 COOPERATION OF THE STATE—YES OR NO?.....	38
11 IMPLEMENTATION OF PF.....	39
12 FINANCIAL ASPECT OF MANAGING THE FUNDS RECEIVED.....	41
13 THE SIGNIFICANCE OF RENEWED NEGOTIATIONS FOLLOWING THE ADOPTION OF NEW LABOUR LEGISLATION IN RS .....	42
14 LITERATURE.....	43

## UVOD V PUBLIKACIJO

Projektne partnerji so si v okviru mednarodnega projekta SODICO zadali cilj, da kot konkretni rezultat projekta razvijejo idejo o ustanovitvi paritetnega sklada kot del prestrukturiranja gradbene panoge v državah Slovenija, Hrvaška, Madžarska in Bolgarija. Vendar pa so projektne partnerji med izvajanjem projektnih aktivnosti prišli do zaključka, da ni enotnega koncepta in soglasja glede načina in potreb po ustanovitvi paritetnih socialnih skladov v Evropski skupnosti za gradbeno panogo. Evropske države so v različnih časovnih okvirih in vsled različnemu zgodovinskemu ozadju v relativno neprimerljivih gospodarskih razmerah ustanovile paritetne sklade ta gradbeno panogo in jih nato v kasnejših letih tudi različno razvijale ter vsebinsko nadgrajevale. Na kakšen način in kako v določeni državi članici Evropske skupnosti ustanoviti paritetni sklad, projektne partnerji niso ugotovili, zato so socialni partnerji v Sloveniji za gradbeno panogo v okviru projekta SODICO pripravili zasnovo koncepta paritetnega sklada za državo Slovenijo. V dokumentu so podali pregled ključnih vsebin pomembnih za razvoj ideje za ustanovitev paritetnega sklada za gradbeno panogo ter pomembna spoznanja socialnih partnerjev o predmetni tematiki. Obširno so predstavljena tudi 3 izbrana potencialna tematska področja, ki so jih obravnavali tudi v projektne intervjujih v gradbenih podjetjih v obdobju oktober 2012 - januar 2013 in za katere bo treba v procesu določitve in ustanovitve paritetnega sklada za gradbeno panogo podrobno preučiti in pripraviti ustrezne vsebinske in finančne modele.

### 1 ZGODOVINA PARITETNIH SKLADOV

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 najbolje 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.



Design by *Aspetta*

### Paritarian Social Funds in the Construction Industry

The European sectoral social partners of the construction industry, EFBBW (European Federation of Building and Wood Workers) and FEC (European Construction Industry Federation), in collaboration with the AEP (European Association of Paritarian Institutions), developed this website with the aim of presenting an overview of the paritarian funds existing in the various Member States in the construction industry.

Such paritarian funds are established, funded and managed by the social partners themselves and often fulfill a complementary role to the existing governmental structures, mainly in the area of vocational training, health and safety, sectoral pensions and paid holiday schemes.



 With the financial support of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion  
 In cooperation with AEP (European Association of Paritarian Institutions of Social Protection)

Vir: <http://www.paritarian-funds-construction.eu/>

## 1.1 KRATEK PREGLED STANJA V SOSEDNIH DRŽAVAH

### 1.1.1 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 odpuščanj**

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.

### 1.1.2 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 gradbeništvo 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 tečaji izdajajo certifikate na koncu, po izpitih. 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 določilih 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 gradbeništvu 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 ponavadi 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.

### 1.1.3 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.

### **BG BAU**

Članstvo/zavarovanci: skrbi za pribl. 2,7 milijona zavarovancev, zavarovanih po zakonu ali prostovoljno, za okoli 500.000 podjetij in za pribl. 60.000 zasebnih gradbenih projektov. Članstvo (podjetnikov-delodajalcev) in zavarovalno kritje (delojemalcev) sta urejena z zakonom. Področja sklada: obvezno nezgodno zavarovanje v gradbeništvu in gradbenih storitvah v izogib in zmanjševanje nezgodam pri delu, poklicnim boleznim, spodbujanju zdravja in varnosti pri delu in na delovnem mestu. V primeru nezgode pri delu ali poklicne bolezni nudi obširno svetovanje, poskrbi za ponovno vzpostavitev delovne zmogljivosti z uporabo vseh primernih sredstev, izplača ustrezno finančno odškodnino. Promovira se kot steber nemškega sistema socialne varnosti in njenega upravljanja.

#### **Zakonski okvir**

Pravni okvir delovanja in ustanovitev: 6. Julij 1884 (!!!) kancler Otto von Bismarck oblikuje celovito socialno zakonodajo (sprejme zakon!). Delavci in zaposleni morajo biti odtlej zaščiteni vsled viharne in rastoči industrijski družbi za primer bolezni, starosti in delovnih nesreč. Z zakonom določena zavarovalnica za nezgodno zavarovanje zaposlenih v gradbeništvu in sorodnih gradbenih dejavnostih in je eno izmed poklicnih združenj v Zvezni republiki Nemčiji. Sedež uprave je v Berlinu.

#### **Prispevki:**

Zakonsko nezgodno zavarovanje se financira s strani delodajalcev. Na podlagi vplačanih premij so tako podjetja tudi v celoti oproščena kakršne koli odgovornosti za nezgode pri delu in poklicnih boleznih do svojih zaposlenih!

#### 1.1.4 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, FNSCOP, FNTP) in 5 predstavnikov zaposlenih (CFDT, CFTC, CFE-CGC BTP, FNSCBA-CGT, FG FO).

##### Zakonski okvir

- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
- Državna kolektivna pogodba ekonomistov v gradbeništvu in kalkulantov 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 upokožitev
- 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.

### **1.1.5 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.

## 1.1.6 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 fiksni 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.



## 2 DOSEDANJI KORAKI V SLOVENIJI

Zaradi socialne naravnosti in ureditve v naši državi paritetni skladi nimajo takšne tradicije, kot na zahodu, kjer je država kljub temu, da podpira ideje o svobodi in enakosti, le bolj mačehovska in se morajo delodajalci in delavci organizirati sami. Dosedanja družbena ureditev je večino rizikov, za katere se ustanovljajo ti skladi, naložila da jih krije delodajalec ali država sama. Vendar pa krizna obdobja, kot je tudi sedaj, pokažejo, da bo potrebno za primer, da država izplačil ne bo sposobna, za primer, da bodo delodajalci šli v stečaj in za primer, da gle za ureditev rizika, ki ni zanimiv za vse dejavnosti, take problematike urejati paritetno, z dogovorom.

Paritetni skladi lahko urejajo skupne finančne sklade sindikatov in delodajalcev za finansiranje posamezne (rizične) pravice zaposlenih v posamezni dejavnosti ali v državi;

npr.:

- za odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja;
- za plačilo nadomestila plače za čas slabega vremena, ko se delo ne more opravljati zaradi višje sile;
- za dodatna poklicna pokojninska zavarovanja;
- za odpravnine v primeru odpuščanj delavcev;
- za pomoč svojcem v primeru smrti zaposlenih v gradbeništvu;
- za nadomestila v času brezposelnosti do nove zaposlitve;
- za poklicno in strokovno izobraževanje v dejavnosti;
- za namen varstva in zdravja pri delu;

Nameni (sheme) ustanovitve paritetnih skladov so odvisni od interesa in volje ustanoviteljev in so praktično neizčrpni.

Poglejmo slovensko ureditev nekaterih institutov, ki jih nekatere države urejajo s paritetnimi skladi

- odpravnino v primeru odpuščanj ureja Zakon o delovnih razmerjih ( v nadaljevanju ZDR-1) v breme delodajalca, posebej pa v 107. členu navaja, da lahko delodajalec sam ali z drugimi delodajalci oblikuje sklad za odpravnine;
- plačilo nadomestila v času nezagotavljanja dela po krivdi delodajalca ureja ZDR-1, prav tako čakanje na delo;
- nadomestilo v času slabega vremena ni urejeno v naši zakonodaji, je pa vkalkulirano v projekt;
- plačilo svojcem v primeru smrti delavca urejajo posamezne kolektivne pogodbe, med drugim tudi KP dejavnosti gradbeništva, kot solidarnostno pomoč delavcu za ta namen;
- plačilo nadomestila za čas praznikov ureja Zakon v breme delodajalca;
- poklicno izobraževanje in usposabljanje ureja zakon, njegovega finansiranja pa ne;
- dodatno pokojninsko zavarovanje se prostovoljno sklepa preko vzajemnih zavarovalnic, pa tudi preko posebnih določb kolektivnih pogodb pri delodajalcu;
- Nadomestilo za čas brezposelnosti ureja Zakon o urejanju trga dela in je odvisno od trajanja dosedanje zaposlitve delavca;

Pravne podlage za urejanje paritetnih skladov je lahko

- Urejanje z zakonom na nivoju države – Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o urejanju trga dela
- Urejanje z avtonomnimi pravnimi akti na nivoju dejavnosti in delodajalca – kot so Kolektivni sporazum, kolektivna pogodba dejavnosti gradbeništva, druge kolektivne pogodbe...

Med dosedanjimi koraki glede uporabe paritetnih socialnih skladov v Sloveniji nismo povsem brez izkušenj. Enega od njih, ki je deloval zelo uspešno, je bil osnovan kot izobraževalni sklad s Kolektivno pogodbo obrtne dejavnosti. Vanjo so odvajali prispevke samo delodajalci, koristili pa vsi obrtniki in pri njih zaposleni, torej tudi delodajalci.

Primer predloga oblikovanja slovenskih odpravninskih skladov za delodajalce ureja novi ZDR-1 v 107. členu kot povsem novo možnost.

Tudi novi Zakon o urejanju trga dela vsebuje določbe o fundacijah za izboljšanje zaposlitvenih možnosti (v nadaljevanju: fundacije).

Fundacije se po tem zakonu ustanovljajo z namenom:

- izboljšanja zaposlitvenih možnosti in
- usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela oziroma za posamezne dejavnosti.

Udeleženci fundacij so zaposleni. Fundacije se ustanovijo v skladu z zakonom, ki ureja ustanove.

Ustanovitelji fundacij so lahko:

- združenja delodajalcev,
- zbornice in
- sindikati.

Ustanovitelji morajo kot del ustanovitvenega premoženja fundacije zagotoviti denarni vložek v višini najmanj 50.000 EUR.

Za financiranje dejavnosti fundacije se lahko zagotavljajo in uporabljajo sredstva:

- ustanovitelja,
- javna sredstva,
- prispevki gospodarskih združenj in zbornic,
- neposredni prispevki delodajalcev,
- sredstva, zbrana z donacijami,
- sredstva iz lastne dejavnosti.

Organ upravljanja fundacije je programski svet, ki ga sestavlja pet članov. V svetu mora biti vsaj en predstavnik socialnih partnerjev in en predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje oziroma Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju: ministrstvo), če fundacija deluje za posamezne dejavnosti.

Za izvajanje letnega programa dela fundacije lahko fundacija del sredstev pridobi iz državnega proračuna in sicer se delež sofinanciranja določi z načrtom za izvajanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki ga sprejme Vlada RS. Sredstva se pridobijo na podlagi javnega razpisa, ki ga objavi ministrstvo.

Doslej sta bili na podlagi zakona o urejanju trga dela ustanovljeni dve fundaciji, obe z namenom delovanja na lokalnem oz. regionalnem trgu dela.

### 3 OPIS SOCIALNIH PARTNERJEV V GRADBENI PANOJI V SLOVENIJI

#### a) Veljavna kolektivna panožna pogodba:

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005, 100/2005, 83/2006, 71/2007, 62/2011)

#### b) Podpisnika, socialna partnerja:

- **Socialni partner na strani delojemalcev:**  
ZSSS – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije
- **Socialni partner na strani delodajalcev:**  
Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za gradbeništvo  
GZS - Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala

### 3.1 PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV V SLOVENIJI

#### 3.1.1 Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD Slovenije):

SDGD deluje od leta 1992 in je prostovoljna organizacija v katero se združujejo delavci zaposleni v družbah gradbenih dejavnosti ter tako na organiziran način izražajo svoje interese.

V panožni sindikat so večinoma vključeni zaposleni iz večjih gradbenih družb, kjer so praviloma organizirani tudi sindikati družb, v manjših družbah se v sindikat vključujejo posamezni člani. Število včlanjenih delavcev v SDGD je med petnajst in dvajset odstotkov zaposlenih v panogi, kjer statistika trenutno beleži 52.000 delovno aktivnega prebivalstva v dejavnosti gradbeništva.

Sindikat kot organizacija zastopa interese delavcev na področjih, ki vplivajo na položaj delavca, to so delovna zakonodaja, pokojninska in zdravstvena zakonodaja, delovne razmere, poleg tega pa tudi področja strokovnega in splošnega izobraževanja ter usposabljanja delavcev za delo, skrb sindikata je usmerjena tudi v življenjske in bivalne razmere delavcev ter razvijanje vzajemnosti in solidarnosti med delavci. Sindikat si prizadeva za izboljšanje pravic in pogojev za delo in življenje delavcev, pri čemer se trudi imeti korekten odnos do socialnih partnerjev ter ostalih sogovornikov, ki delujejo na različnih področjih.

K sodelovanju v mednarodnem projektu SODICO je SDGD pristopil, ker predvideva, da so paritetni skladi ena izmed dobrih rešitev za urejanje posameznih področij v katera so vključeni tudi delavci, še posebno na tistih področjih, ki so se v krizi izkazala kot pomanjkljiva. Poleg tega sodelovanje v projektu pomeni krepitev odnosov med socialnimi partnerji, dobri odnosi pa prinašajo rezultate.

#### Kontakt:

SDGD Slovenije

Dalmatinova ulica 4, SI - 1000 Ljubljana, Slovenija

t: +386 1/43 41 220, f: +386 1/23 12 460, e: [sdgd@sindikat-zsss.si](mailto:sdgd@sindikat-zsss.si), i: [www.sdgd.si](http://www.sdgd.si)

### **3.1.2 GZS - Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (ZGIGM)**

ZGIGM je od novembra 2006 samostojni sestavni del Gospodarske zbornice Slovenije, ki je prostovoljno, interesno in nepridobitno združuje pravnih in fizičnih oseb, članov GZS, z izraženim interesom za vključitev v delo ZGIGM. Zbornica dejavnosti je samostojen notranji organizacijski del Gospodarske zbornice Slovenije, ki uresničuje svojo samostojnost na področjih, kot jih opredeljuje Statut GZS, za poslovne subjekte - člane GZS, ki so zajeti v skupini dejavnosti SKD, za katero je v okviru GZS organizirana ta zbornica dejavnosti. Najvišji organ GZS - Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala je Upravni odbor ZGIGM. Strokovna služba ZGIGM je neposredni izvajalec programa dela Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala.

Članstvo ZGIGM v letu 2013 obsega 450 članov, podjetij iz gradbene panoge. Skupno število družb v gradbeni panogi pa je v letu 2012 naraslo na 7.090, v letu 2011 smo namreč v Sloveniji imeli registriranih 6.943 družb. Celotno članstvo GZS v letu 2013 šteje 8700 članov.

ZGIGM je članica evropskega panožnega socialnega partnerja FIEC (Evropsko združenje gradbene dejavnosti).

V svojem delovanju, pravicah in obveznostih ter lastniških upravičenj članov predstavlja ZGIGM v okviru GZS tudi nosilko pravnega nasledstva sledečih samostojnih pravnih oseb ali delov pravne osebe, katerih pravni naslednik po Zakonu o GZS (Ur. l. RS št. 60/06) je Gospodarska zbornica Slovenije:

- GZS - Zbornica gradbeništva (ZG) in industrije gradbenega materiala (IGM), (2006 - ...),
- GZS - Združenje za gradbeništvo in industrije gradbenega materiala (1990-2006), pripojeno GZS kot Splošno združenje gradbeništva in industrije gradbenega materiala (1979-1990),
- Biro gradbeništva Slovenije (1952-1979).

ZGIGM je koordinator mednarodnega projekta SODICO, ker predvideva, da je ustanovitev paritetnega socialnega sklada lahko učinkovita rešitev za posamezno panožno področje in socialno problematiko, ki iz nje izvira, tako v Sloveniji kot v partnerskih državah. 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. Sodelovanje ZGIGM skupaj s SDGD v projektu pomeni krepitev odnosov med socialnimi partnerji, dobri odnosi pa prinašajo rezultate.

#### Kontakt:

GZS Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala (ZGIGM)

Dimičeva 13, 1504 Ljubljana, Slovenija

t: + 386 1 5898 242, f: + 386 1 5898 100, e: [zgigm@gzs.si](mailto:zgigm@gzs.si), i: [www.gzs.si/zgigm](http://www.gzs.si/zgigm)

### **3.1.3 Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za gradbeništvo (ZDS)**

Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev od leta 1994.

ZDS ni vključen v mednarodni projekt SODICO.

#### Kontakt:

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)

Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, Slovenija

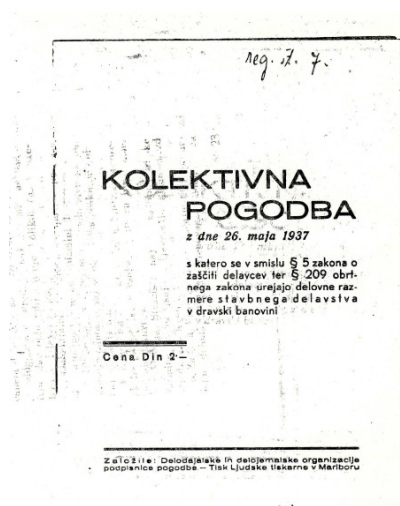
t: +386 1 563 48 80, f: +386 1 432 72 14, e: [delodajalci@zds.si](mailto:delodajalci@zds.si), i: [www.zds.si](http://www.zds.si)

### 3.2 ZGODOVINA SOCIALNEGA DIALOGA

V letu 2013 mineva že 76 let od kar je bila podpisana prva kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti, takrat imenovana kolektivna pogodba s katero se v smislu zakona o zaščiti delavcev ter obrtnega zakona urejajo delovne razmere stavbnega delavstva v dravski banovini. Vsebovala je določila o »mezdah, zaslužkih odtegljajih, mezdnih razredih, mezdnih tarifah, akordih, delavskih zaupnikih, sprejemanju in odpuščanju delavcev, učencih, postopkih pri pomanjkanju dela, boleznih in ostalih zadržkih pri delu, zdravstvenih in higienskih predpisih, delavskih kuhinjah, redu in nadzorstvu na stavbi, priznanjih in kaznih«. Kolektivna pogodba je stopila v veljavo 4. junija 1937.

Gradbeni delavci in delodajalci so bili eni prvih, ki so se zavedali, da je pomembno urediti temeljne pravice delavcev v panogi, saj se le tako lahko ustvarijo osnovni pogoji za delo.

Tudi v sedanjem času je kolektivna pogodba pomemben instrument, ki določa minimalne pravice in obveznosti obeh strani. Na tak način se določajo temeljni pogoji za delovanje v gradbeni panogi, ki nujno potrebuje izboljšanje »dobrega glasu«. K tem lahko pomembno prispevajo socialni partnerji z dogovorom o novih določilih in vsebinah pri prenovi kolektivne pogodbe, ki bodo delovnim mestom prinašala dodano vrednost in bodo dopuščala kreativnost in inovativnost, ki sta pomembni v sedanjih gradbenih dejavnostih.



avtomatično podaljša do sklenitve nove, a največ za 3 mesece.

3. S to pogodbo ostane nedotaknjena pravica podjetja, kakor tudi delojemalcev glede razveze službenega razmerja z zakonitim 14 dnevnim odpovednim rokom.

4. Eventuelne obstoječe individualne pogodbe, kakor tudi kolektivne pogodbe posameznih podjetij, ki predvidevajo ugodnejša določila za delojemalce, ostane v veljavi, dokler se pravilno ne odpovedo.

5. Pogodba velja tudi za ona javna gradbena dela, katera izvršujejo podjetniki ter bodo javne ustanove kalkulirale proračune z mezdami te pogodbe.

Določila te pogodbe pa ne veljajo za zasilna dela, katera vršijo javne ustanove (država, banovina, občine) v lastni režiji z namenom, da omilijo brezposelnost in da omogočijo skromno preživljanje brezposelnemu in ubožanemu prebivalstvu.

6. Mezde te kolektivne pogodbe so obvezne tudi za vsa dela v lastni režiji tovarn odnosno privatnikov, kakor tudi za dela, ki se izvršujejo na podlagi § 47 tč. 2 obrtnega zakona, v kolikor niso s specialnimi pogodbami predvideni ugodnejši pogoji in mezde za delojemalce.

7. Podpisniki te pogodbe se obvezujejo obojstransko pobijati šušmarstvo.

22

Združenje pooblaščenih graditeljev za dravsko banovino v Ljubljani:

Miroslav Zupan, l. r. E. Kramaršič, l. r.

Združenje zidarских mojstrov in studenčarjev v Ljubljani:

Jakob Kalc, l. r. Ivan Rogar, l. r.

Združenje tesarskih mojstrov v Ljubljani:

Josip Kregar, l. r. Joško Ziherl, l. r.

Ljubljanska inženjerska komora:

Ing. M. Pirkmajer, l. r. Ing. arh. St. Rohrman, l. r.

Združenje zidarских mojstrov v Mariboru:

Vinko Lašič, l. r. Danica Lašič, l. r.

Referat za Inspekcijo dela:

Ing. Josip Gorjanc, l. r., pom. ref. za Insp. dela.

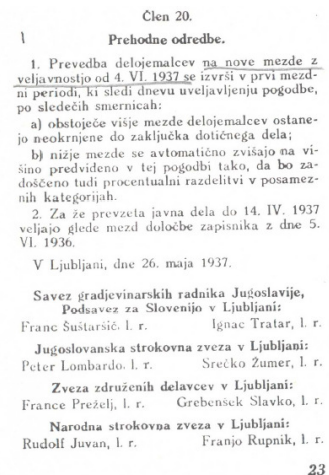
Delavska zbornica Ljubljana:

Jurij Stanko, l. r.

(Pisemni pristaneek na podpis pogodbe potom istoimenskega združenja v Ljubljani pod številko 489-1937 z dne 8. junija 1937.)

Priloga: Kolektivna pogodba z dodatkom vred je bila predložena od Delavske zbornice pod št. 700/37 z dne 10. maja 1937 Kr. banški upravi dravske banovine v okviru registracije pa čl. 10. uredbi o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razsodnitvi.

24



Cl. 20.

Prehodne odredbe.

1. Prevedba delojemalcev na nove mezde z veljavnostjo od 4. VI. 1937 se izvrši v prvi mezdni periodi, ki sledi dnevu uveljavljanju pogodbe, po sledečih smernicah:

a) obstoječe višje mezde delojemalcev ostanejo neokrnjene do zaključka dotičnega dela;

b) nižje mezde se avtomatično zvišajo na višino predvideno v tej pogodbi tako, da bo zadosteno tudi procentualni razdelitvi v posameznih kategorijah.

2. Za že prevzeta javna dela do 14. IV. 1937 veljajo glede mezd določbe zapisnika z dne 5. VI. 1936.

V Ljubljani, dne 26. maja 1937.

Savez gradjevinarskih radnika Južoslavije, Podsavez za Slovenijo v Ljubljani:

Franc Sustaršič, l. r. Ignac Tratar, l. r.

Jugoslovanska strokovna zveza v Ljubljani:

Peter Lombardo, l. r. Srečko Zumer, l. r.

Zveza združenih delavcev v Ljubljani:

France Preželj, l. r. Grebenssek Slavko, l. r.

Narodna strokovna zveza v Ljubljani:

Rudolf Juvan, l. r. Franjo Rupnik, l. r.

23

### I. Dodatek h kolektivni pogodbi za stavbno delavstvo v Dravski banovini.

Cl. 1.

Kolektivna pogodba za stavbno delavstvo, sklenjena dne 26. V. 1937, velja tudi za tesarsko in studenčarsko stroko na območju Združenja tesarskih in studenčarskih mojstrov v Ljutomeru.

Cl. 2.

Mezdní razredi.

V svrhu določitve višine mezd se razdele posamezni kraji v tri mezdne razrede in sicer:

I. razred: mesti Maribor in Celje z ožjimi gradbenimi okolišji.

II. razred: mesta in kraji: Dravograd, Gornji grad, Lendava, Ljutomer, Murska Sobota, Ptuj, Slovenjgradec ter srez: Maribor desni in levi breg.

III. razred: vsi ostali srezí in kraji, ki ne spadajo v I. odnosno II. razred.

25

## 4 PODROČJA OBRAVNAVE POSAMEZNEGA PARITETNEGA SKLADA

### 4.1 USTANOVITEV POSAMEZNIH PS ZA VSAKO PODROČJE

Pri obravnavanju in zasnovi PS je eno izmed ključnih vprašanj tudi to, ali ustanoviti samo en PS za vsa področja obravnave – namene (odpravnine, izobraževanje in nadomestilo za slabo vreme) ali za vsako področje obravnave ustanoviti posamezen PS? Tako ena kakor druga rešitev prinašata prednosti in slabosti. Glede na to, da so področja obravnave medsebojno povsem različna in že znotraj pravnega sistema države drugače obravnavana, bodo terjala tudi drugačno zasnovano delovanja (shemo), zaradi česar bi bilo smotrnejše ustanoviti več posameznih PS, ki bodo posamezno shemo samostojno vodili, nadgrajevali, spremljali. 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 lahko izpostavimo predvsem »poenostavljeno« upravljanje, saj bo za vodenje takega sklada potrebno samo eno vodstveno telo (in ne tri ločena telesa kot pri posameznih PS), 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.

#### 4.1.1 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.

V skladu s 3. odstavkom 79. člena ZDR-1, ima delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena (1), pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom. V 4. odstavku istega člena je določeno, da je osnova za odmero odpravnine povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V 5. odstavku pa je določeno, da ima v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pa je do odpravnine upravičen, v skladu s 108. členom ZDR-1, v kolikor mu delodajalec pogodbo o zaposlitvi redno odpove iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki

---

<sup>1</sup> Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

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. V drugem pa je določeno, da lahko delodajalec v drugih primerih prenehanja delodajalca v skladu z določbami tega zakona o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, redno odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem s 30-dnevnim odpovednim rokom, delavci pa imajo pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona. Pri tem je potrebno upoštevati, da je delavcem plačilo odpravnine v primeru insolventnosti delodajalca (delodajalec je insolventen če je nad njim začel stečajni postopek, če je sklep o potrditvi prisilne poravnave postal pravnomočen oziroma če je v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora, v kateri ima delodajalec sedež, uveden postopek insolventnosti v skladu z Uredbo Sveta (ES) št. 1346/2000 z dne 29. junija 2000 o postopkih v primeru insolventnosti (Uradni list št. 160 z dne 30. junija 2000, str. 1) in Uredbo Sveta (ES) št. 603/2005 z dne 12. aprila 2005 o spremembi seznamov postopkov v primeru insolventnosti, likvidacijskih postopkov in upraviteljev v prilogah A,B in C k Uredbi (ES) št. 1346/2000 o postopkih v primeru insolventnosti (Uradni list št. 100 z dne 20. aprila 2005, str. 1) ob spoštovanju določenih pogojev (prijava svoj pravic (2)) zagotovljeno iz jamstvenega sklada<sup>3</sup>.

Upoštevaje navedeno, lahko torej ugotovimo, da so funkcije, ki jih zasleduje npr. Avstrijski PS BUAK, in sicer:

- zagotovitev finančnih sredstev v letu, ko je bilo delavno razmerje prekinjeno (odpovedano),
- manjšanje strahu pred brezposelnostjo,
- lajšanje finančnega primanjkljaja, ki je posledica izgube prihodkov,
- funkcija dodatka za dolgo delovno dobo in
- funkcija nadomestila zaposlenim za dolgotrajno sodelovanje pri določenih projektih,

v slovenskem prostoru za delavca, kot načeloma »šibkejšo stranko« v odnosu delavec-delodajalec, deloma že vzpostavljene in priznane. 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.

---

<sup>2</sup> V primeru stečaja morajo delavci svoje pravice prijaviti v rokih in na način, določen v zakonu o finančnem poslovanju podjetij, postopkih insolventnosti in prisilnem prenehanju oziroma v primeru prisilne poravnave, da so zahtevali varstvo svojih pravic v rokih in na način določen v predpisih, ki urejajo delovno razmerja

<sup>3</sup> Javni jamstveni in preživninski sklad RS je pravna oseba javnega prava, katere ustanovitelj je Republika Slovenija.

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 (vložitve 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.

Morda se zdi, da trenutne gospodarske razmere niso naklonjene socialnim dogovarjanjem in spremembam na tovrstnem področju, predvsem glede na to, da udeleženi akterji tako na eni kot na drugi strani poskušajo ohraniti minimalno poslovanje in delo, vendar je prav tak trenutek pravšnji. V takem trenutku soudeleženci projekta najbolje sprevidijo, da je panoga sestavljena iz dveh plati in dveh realnosti: delavčeve in delodajalčeve. Za uspeh panoge in posledično zadovoljstvo obeh strani je potreben dialog in usklajevanje.

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. Navedeni korak bi lahko socialni partnerji za posamezno panogo sprejeli samostojno, brez vključevanja države. Država je okvir postavila, zainteresirani socialni partnerji pa lahko trenutno socialno shemo odpravnin nadgradijo. V nadaljnjih razdelkih bodo obravnavani ključni deli ustanovitve in delovanja obravnavanega PS: vključitev v sistem, pogoji za pridobitev pravic, način plačila prispevkov, plačniki prispevkov, izčrpanje pravic.

Nazadnje pa velja v tem delu opozoriti tudi na možnost vključitve države v PS za odpravnine. Delodajalci namreč že sedaj zagotavljajo sredstva za izplačilo odpravnin iz Jamstvenega sklada v okviru prispevka za zaposlovanje, ki se vplačuje v proračun Republike Slovenije. Razmisliti torej gre tudi o tem, da bi z navedenimi sredstvi upravljali v okviru samega PS za odpravnine, kot zaokroženo celoto za navedeno področje.

## **b) Struktura sheme**

### **- VKLJUČITEV V SISTEM**

Za smotrno, učinkovito in uspešno delovanje PS v posamezni 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. V kolikor se z ustanovitvijo PS želi doseči, da se namen za katerega je ustanovljen ta PS doseže (v konkretnem primeru zbiranje sredstev za odplačilo odpravnin), je seveda za to bistveno, da je čim večje število udeležencev, ki v posamezni panogi deluje, dejansko vključenih tudi v posamezen PS oziroma shemo. V takem primeru je namreč delovanje posamezne panoge in doseganje namena ustanovitve PS (pomoč pri izplačilu odpravnin) dejansko najbolj učinkovita, saj so dejanski udeleženci te panoge (delavci in delodajalci) sami določili tako namen, ki ga želijo doseči, kakor način, kako ga želijo doseči (ustanovitev PS in opredelitev sheme).

V sled navedenega menimo, da se v posamezno shemo avtomatsko (obligatorno) vključi vse zaposlene posamezne panoge, 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. Kakor že povedano, je višina odpravnine (upošteva ZDR-1) odvisna od delovne dobe delavca in njegove plače. V sled tega bi torej bilo smotno 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 12. 000 do 15. 000	do največ 13.500
Od 15.000 do 18.000	do največ 16.500
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. Za podrobnejši in pravilnejši časovni razpon je potrebno v konkretnem primeru obravnavati predvsem finančni vidik oziroma izračun (glede na določeno stopnjo prispevka in določeno izplačilno kvoto), vendar bi lahko bila minimalna doba za črpanje pravic 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. V kolikor bi namreč bil znesek izračunanih odpravnin v posameznem primeru nižji od izplačilne kvote, bi delodajalec lahko črpal samo točen znesek izračunanih odpravnin, razliko do polne kvote pa bi po vnovičnem primeru v sklopu 12-mesečnega obdobja lahko ponovno črpal. Po izčrpanju izplačilne kvote v 12-mesečnem obdobju, bi delodajalec moral pričeti s ponovnim ciklusom vplačevanja prispevkov (12-mesecev) in šele na-to bi ponovno pridobil pravico do izčrpanja novo dosežene kvote.

V kolikor delodajalec v prvem (predpostavljamo 12-mesečnem) obdobju iz PS ne črpa sredstev za plačilo odpravnin, se navedena sredstva prenesejo v nadaljnja vplačilna obdobja, delodajalec tako dejansko napreduje po lestvici vplačanih in črpanih prispevkov.

Posebej je potrebno določiti tudi izstopne pogoje v kolikor delodajalec preneha delovati (vendar ne na podlagi insolventnosti, zato je toliko bolj pomembno, da so vplačana sredstva last PS in ne posameznih članov, saj na vplačana sredstva nihče, ki je v kakršnemkoli razmerju ne sme imeti pravice poseči!). Del vplačanih sredstev se mu v tem primeru dejansko vrne.

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

#### - **IZČRPANJE PRAVIC**

Za uravnoteženo polnjenje in črpanje sredstev iz PS je potrebno seveda določiti tudi način izčrpanja pravic. Upošteva se do sedaj navedeno, bi posamezen delodajalec po preteku 12-mesečnega vplačilnega obdobja imel pravico črpati določeno kvoto sredstev za izplačilo odpravnin. Po črpanju navedenih sredstev bi se delež vplačanih sredstev tega delodajalca v PS znižal za črpano razliko: v kolikor bi torej v 12-mesečnem obdobju vplačal kvoto med npr. 5.000 do 7.000 EUR in črpal 6.000 EUR, bi v PS ostalo ali 1.000 EUR plusa ali 1.000 EUR primanjkljaja, odvisno od tega ali je vplačal 5.000 ali 7.000 EUR. Lahko bi določili, da se minusi do določenega zneska izničijo, npr. s postavitvijo lestvice vplačanih prispevkov in možnosti odobrenega minusa (pri vplačilu do 6.000 se lahko izniči minus 500 EUR, pri vplačilu do 8.000 EUR se lahko izniči minus do 1.000 EUR, ipd...), ali pa določiti, da se prenesejo v naslednji 12-mesečni plačilni cikel tako, da ga delodajalec z vplačili novih prispevkov poravnava.

Riziko, ki ga posamezni delodajalci oziroma PS nosi, je seveda ta, da posamezni delodajalci minusa ne pokrijejo bodisi zaradi prenehanja plačevanja prispevkov, bodisi zaradi prenehanja delovanja.

Z ustanovitvijo PS za odpravnine bi torej delodajalci imeli vedno na voljo določen del strogo namenskih sredstev, ki bi jih lahko v primeru potrebe za izplačilo odpravnin vedno uporabili.

Nenazadnje pa velja pri vzpostavitvi navedene sheme ponovno 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.

#### 4.1.2 STROKOVNA IN POKLICNA PANOŽNA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

##### 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 kadrovskega potreb gospodarstva, saj je posamezen študij praktično usmerjen in temelji na usklajenih in jasno definiranih potrebah delodajalcev. Dvoletni študijski programi so zasnovani kot posebna oblika terciarnega izobraževanja, so izrazito poklicno naravnani (40 % programa je namenjenega praktičnemu usposabljanju v podjetjih) in se prav zaradi tega (načinu študija) precej razlikujejo od visokošolskih. Visokošolski študij (Zakon o visokem šolstvu, Ur. l. RS, št. št. 32/2012-UPB7 s spremembami) predstavlja drugi del terciarnega izobraževanja, kjer študij poteka na javnih visokošolskih zavodih: univerzah, razčlenjenih na fakultete, umetniške akademije in visoke strokovne šole (te lahko delajo tudi zunaj univerz) in v zasebnih fakultetah ali visokih strokovnih šolah (samostojni visokošolski zavodi). Visoko šolski prostor je strukturiran okrog treh glavnih študijskih obdobj, pri čemer je naloga vsake ravni, da pripravi študenta na uspešen vstop na trg dela, za nadaljnje izobraževanje ter aktivno državljanstvo. Študijska struktura ima tri stopnje: prvo dodiplomsko dodiplomska in drugi dve podiplomski. Prva stopnja je binarna in ima dva tipa študijskih programov: univerzitetne in visoke strokovne. Druga stopnja ima en tip študijskih programov: magistrski študijski programi. Trajanje dodiplomskih študijskih programov traja od 3 do 4 let, magistrskih študijskih programov pa eno do dve leti. En tip študijskih programov je tudi na tretji stopnji: doktorat znanosti, ki pravilo traja tri leta.

Izobraževalni sistem je torej vzpostavljen, vendar 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. Strokovno podkovan, usposobljen delavec pripomore k večji konkurenčnosti posameznih podjetij na trgu. Tak delavec pa je seveda tržno »zanimiv«, saj bo njegov izhodiščni položaj na trgu dela boljši.

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 zapsanega in upoštevaje 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

### - VKLUČITEV 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, saj se s tem sam sistem krepi in ukorenini. Slednje nedvomno velja tudi pri PS za izobraževanje. V shemo bi morali biti avtomatično (obvezno) vključeni vsi delodajalci, 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.

### - VRSTE IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV IN USPOSABLJANJ

V okviru svojega delovanja bi PS izvajal krajša (poldnevna in enodnevna) in tudi daljše programe izobraževanj, tehnična, praktična in splošna usposabljanja. V okviru predmetnega PS je sodelovanje oziroma povezovanje z državnim šolskim aparatom spodbudno izhodišče, saj bi bile koristi vzajemne: boljša usposobljenost in izobrazba delavcev (pripravnikov, vajencev) bi pripomogla k dvigu kakovosti storitev, izdelkov in ugleda posamezne panoge, zainteresiranost za zaposlitev v takih panogah bi na podlagi tega postala večja, posledično bi tudi državni šolski sistem pridobil nove potencialne dijake in študente, željne pridobitve ustrezne izobrazbe in usposobljenosti za delo v taki panogi.

### - 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. V okviru posameznega poklica bi se npr. lahko izvedli enodnevni izpopolnjevalni tečaji, pri katerih bi kot predavatelji sodelovali najizkušenejši delavci posameznih delodajalcev članov PS. Navedeni prispevek po sami naravi ne more biti obvezne narave, saj delodajalec svojih delavcev ne more prisiliti, da se usposabljanj in izobraževanj udeležujejo kot predavatelji. Navedeni prispevek je torej lahko samo prostovoljen.

Črpanje pravic, ki se pri konkretnem PS lahko izraža kakor pravica do udeležbe na posameznem izobraževanju ali usposabljanju, organiziranem znotraj PS in kakor pravica do črpanja določenega zneska za kritje stroškov usposabljanj in izobraževanj izven PS.

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<sup>4</sup>, 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). Vsak delodajalec bi ob vstopu v PS pridobil določeno število kreditnih točk, ne glede na dejstvo, da še ni plačnik prispevkov, saj bi ta »vstopni« primanjkljaj pokrival prispevek, ki bi ga v sklad vplačevali delavci (v odstotku od prejete plače na osnovi progresivne lestvice: višja plača, višji je odstotek vlačila). Tako bi

---

<sup>4</sup> 1 kreditna točka bi imela tudi fiksno protivrednost izraženo v EUR. Vsako izobraževanje bi torej bilo predstavljeno kot npr. Izobraževanje A je vredno 10 kreditnih točk oziroma 10 EUR (če 1 točka=1EUR)

lahko taki delodajalci posamezne pravice črpali takoj. Seveda bi delodajalci, ki bi delovni prispevek v PS le »vplačevali«, prejeli dodatno število kreditnih točk in pravico do koriščenja dodatnega denarnega dela za stroške izobraževanj izven PS.

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.

#### - IZČRPAJNE PRAVICE

Pravice, ki izvirajo iz tega PS ne morejo imeti neomejene narave, zato je potrebno določiti način njihovega črpanja. V okviru prvega dela, pravice do izplačila določene denarne kvote za namen plačila usposabljanj in izobraževanj izven PS, bi delodajalec ob črpanju navedene kvote (po preteku obdobja, potrebnega za koriščenje: 6-mesečnega plačila prispevkov), svojo pravico izčrpal. V PS bi moral ponovno 6-mesecev vplačevati denarni prispevek in nato bi lahko ponovno koristil doseženo kvoto. Bistvo delovanja in privlačnosti sistema za delodajalca je seveda v tem, da bo delodajalčeva izplačana kvota presegala vplačane prispevke (v določenem odstotku), razlika med vplačanimi prispevki in izplačano kvoto, pa bi PS ustvaril bodisi iz naslova upravljanja sredstev bodisi iz dela prispevkov, ki jih v PS prispevajo delavci.

V drugem delu, ki temelji na kreditnem sistemu, pa bi delodajalec svoje pravice (v obliki udeležbe na izobraževanjih in usposabljanjih znotraj PS) izčrpal, ko bi porabil vse kreditne točke, s katerimi razpolaga. V kolikor v PS sklad torej ne bi vložil delovnega prispevka, bi imel pravico do izkoristka samo vstopnih (»bonus«) kreditnih točk. Ko bi te točke porabil, bi se izobraževanj in usposabljanj, organiziranih znotraj PS, lahko udeleževal samo proti plačilu. V kolikor bi taisti delodajalec v PS vplačeval denarni prispevek, bi bil v okviru izobraževanj in usposabljanj znotraj PS upravičen do koriščenja dela kvote in tudi popusta na ceno takega izobraževanja ali usposabljanja.

V primeru brezposelnih oseb bi se njihova pravica izčrpala po koriščenju pridobljenega števila kreditnih točk. Za pridobitev novih kreditnih točk bi taka oseba lahko zaprosila po poteku 24-mesečnega obdobja od koriščenja vseh predhodno pridobljenih kreditnih točk, pri čemer bi vsaj 9-mesecev znotraj teh 24-ih morala delati v posamezni panogi, ki je vključena v PS.

Primer:

Delodajalec A se vključi v PS. Ob vpisu začne tako delodajalec, kot pri njem zaposleni delavci (vajenci, pripravniki) v PS vplačevati dogovorjeni denarni prispevek. Hkrati ob vpisu pa delodajalec pridobi 200 kreditnih točk, ki jih lahko koristi pri izobraževanjih in usposabljanjih znotraj PS. Ko kreditne točke delodajalec izčrpa do konca, se izobraževanj in usposabljanj znotraj PS udeleži samo proti plačilu kotizacije. Sredstva za plačilo kotizacije lahko pridobi na osnovi plačila denarnega prispevka (6-mesecev), v kolikor pa tega pogoja še ni izpolnil, pa lahko kotizacijo plača iz lastnih sredstev. Lahko pa delodajalec kreditne točke za pristop k izobraževanju in usposabljanjem znotraj PS pridobi, v kolikor v PS prispeva svojega delavca kot predavatelja. Povedano drugače: a) delavec

delodajalca A bo predaval na enodnevnem izobraževanju, ki ga organizira PS in bo zato svojemu delodajalcu doprinesel 10 kreditnih točk, saj je predavanja na katerem bo predaval vredno 10 kreditnih točk. Delodajalec A bo tako svojega delavca lahko poslal na drugo izobraževanje in usposabljanje organizirano znotraj PS, ki bo vredno 10 točk ali manj. B) Delodajalec A prispeva 3 delavce kot predavatelje za izobraževanja znotraj PS, vsako vredno 20 točk, s tem pa pridobi 60 kreditnih točk (3x20), ki jih bo lahko koristil pri drugih izobraževanjih in usposabljanjih. V kolikor delodajalec A delovnega prispevka (v obliki predavateljev) ne prispeva, bo pravice iz slada črpal samo na podlagi vplačila prispevka. S tem bo pridobil pravico do črpanja denarne kvote, ki jo bo lahko koristil za plačilo kotizacija za izobraževanja in usposabljanja znotraj ali izven PS.

#### **4.1.3 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 pogodbena 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 zmanjšane števila delovnih ur v primeru slabega vremena, saj zagotavlja kritje izpadlega dohodka v času slabega vremena.

##### **b) Struktura sheme**

###### **- VKLUČITEV V SISTEM**

V shemo bi lahko vključili delodajalce in 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 (na osnovi progresivne lestvice: delavci z nižjo plačo manj, delavci z višjo plačo več), 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.

#### - IZČRPANJE PRAVIC

Pravica je za posameznega izvajalca izčrpana ob celotnem izplačilu pridobljene kvote v 12-mesečnem obdobju (upoštevaje lestvico vplačanih prispevkov in pripadajočih kvot). V kolikor v 12-mesečnem obdobju pravic iz PS ne črpa, se vplačani prispevki akumulirajo. Izvajalec s tem napreduje po lestvici vplačanih prispevkov in pravici do izplačila višjih kvot v primeru slabega vremena. V kolikor pa se posamezna kvota izplača, se izvajalcu višina vplačanih prispevkov ustrezno zniža, poleg tega pa nadaljnjih 6-mesecev ne more črpati pravic iz PS, ne glede na to, ali bi imel pravico do tega na podlagi višine do tedaj vplačanih prispevkov. Navedeno obdobje predstavlja varovalni mehanizem, ki naj bi izvajalcem preprečeval, da bi sredstva sklada prekomerno izkoriščali. V koliko pa izvajalec v posameznem primeru črpa celotno kvoto do katere je upravičen na podlagi vplačanih prispevkov, se zanj s tem prične novo 12-mesečno vplačilno obdobje prispevkov in vnovično napredovanje po vplačilni lestvici.

#### - IZSTOP

Glede na prostovoljno naravo vstopa v obravnavani PS je seveda potrebno določiti tudi pogoje izstopa. Posamezen izvajalec, ki se odloči vključiti v PS iz njega ne bi smel izstopiti določeno časovno obdobje (npr. 5 let). S tem je zagotovljena določena kontinuiteta delovanja in kontinuiteta članstva v PS. Po poteku tako določenega časa, pa bi izvajalec iz sklada lahko izstopil. Vrnjena bi mu bila tudi sredstva, ki jih je v PS do datuma izstopa vplačal, v PS pa bi kljub temu moral pustiti določen znesek (v smislu: obvezni stroški izstopa).

## 4.2 ZAKLJUČEK

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. Poleg vsega do sedaj navedenega, je potrebno opozoriti tudi na določitev morebitnih posledic neplačevanja prispevkov, npr. izključitev iz sklada, zamrznitev koriščenja pravic, plačilo višjih prispevkov za določen čas, ipd.

## 5 ZAČETNI KAPITAL vs. PREDHODNO OBDOBJE

Upoštevaje do sedaj opisane in predlagane sheme je glede na potreben čas vplačila posameznih prispevkov, posledične pravice do črpanja le teh potrebno obravnavati tudi zagonski vidik vzpostavitve in delovanja posameznega PS. Dejstvo namreč je, da vsaka dejavnost potrebuje bodisi zagonski čas bodisi določeno količino »zagonskih« sredstev (»start up« stroškov) za začetek svojega delovanja. Vprašanje, ki ga v predmetnem razdelku obravnavamo se nanaša na »start up« stroške ustanovitve in delovanja PS.

»Start up« stroški, ki jih ne smemo prezreti, so predvsem:

1. stroški ustanovitve (priprava potrebnih pravnih aktov, ki so podlaga ustanovitvi, stroški vpisov v posamezne registre, ...)
2. stroški delovanja (poslovni prostori, plače morebitnih zaposlenih v PS, ...)
3. stroški upravljanja premoženja sklada, v kolikor se bo premoženje tudi upravljalo.

Kritje navedenih stroškov je neizogibno potrebno zagotoviti takoj ob ustanovitvi oziroma v samem procesu ustanovitve PS.

Nadaljnji vidik, ki ga je potrebno izpostaviti je začetek delovanja PS v smislu dejanskega izplačila in koriščenja pravic s strani upravičencev PS. Pri PS za odpravnine je pogoj za črpanje pravic 12-mesečno vplačilo prispevkov, kar posledično pomeni, da bodo sredstva prvih 12-mesecev delovanja PS vanj samo pritekala, izplačila bodo namreč »mirovala«. Podobno velja tudi v primeru PS nadomestila za slabo vreme, saj bodo tudi v tem primeru izplačila mirovala do izpolnitve prvih pogojev (preteku 6-mesečnega vplačilnega obdobja). Navedena PS bosta torej zaradi same narave sheme, imela določeno predhodno obdobje »polnjenja«. Pri PS izobraževanja, pa bi glede na predlagano shemo – »plačila« prispevkov v obliki delovne sile, upravičenci pravice (izobraževanja in usposabljanja) iz PS lahko črpali prej kakor pri ostalih dveh PS. Črpanje sredstev, ki v PS za izobraževanje pritekajo v obliki denarnega prispevka, pa bi lahko začeli črpati šele ko se doseže zastavljeni limit, kakor je to določeno v sami shemi.

Nedvomno pa bi delovanje PS bilo olajšano, v kolikor bi takoj ob ustanovitvi lahko razpolagal z določeno kvoto začetnega kapitala. Riziko nastanka primanjkljaja v predhodnem obdobju delovanja (obdobja polnjenja in obdobja prvih črpanj) bi se tako lahko bistveno znižal.

Pri tem ponovno poudarjamo, da je za učinkovito delovanje (polnjenje in praznjenje PS) nujno potrebno pripraviti tudi finančni model delovanja sklada, v izogib morebitnemu nastanku primanjkljaja sredstev v PS.

Začetni kapital lahko zagotovijo socialni partnerji sami ali v sodelovanju z državo in/ali Evropsko unijo.



## **6 PREDNOSTI USTANOVITVE PS**

### **6.1 POVEČANJE SOCIALNE VARNOSTI DELAVCEV**

V primeru, da bi socialna varnost delavcev bila ogrožena, pomeni paritetni sklad dodatno jamstvo za izplačila v primeru nastopa rizičnih dogodkov.

### **6.2 ZNIŽANJE TVEGANJ ZA DELODAJALCE**

Vsekakor se tveganja delodajalcev zmanjšajo, če je tak riziko zavarovan s skupnim skladom delavcev in delodajalcev. Tveganje se enakomerno porazdeli in s tem zmanjša.

### **6.3 POVEČANJE KONKURENČNOSTI**

Delodajalec, ki je sosklenitelj posameznega sklada, je gotovo bolj konkurenčen, tako z vidika drugih novih zainteresiranih zaposlenih kot tudi v relaciji do drugih podjetij. Takšna podjetja so delavcem prijazna in pomenijo konkurenčno prednost nekega podjetja v primerjavi z drugimi, ki za delavce ne skrbijo in ki v primeru rizičnih dogodkov nimajo rizičnih skladov da bi jih pokrila.

### **6.4 DAVČNA OLAJŠAVA**

Po vzoru pokojninske zakonodaje, ki v sklopu sistem dodatnega zavarovanja s pomočjo davčnih olajšav omogoča članom kolektivno in individualno dodatno zavarovanje, katerega namen je pridobitev pravice do predčasne dodatne pokojnine v obliki pokojninske rente ali pravice do dodatne pokojnine, bi lahko tudi vplačevanje prispevka v posamezen PS (npr. odpravninski sklad) za vplačevalce pomenilo avtomatično uveljavljanje davčne olajšave. Davčna olajšava bi pomenila dodatno vzpodbudo tako delavcem kakor delodajalcem, da se v posamezen PS vključijo.

### **6.5 PANOŽNA REGULACIJA**

Ustanovitev PS in njihovo priznanje tudi s strani državnega aparata, bi lahko pripomoglo k boljši pravni regulaciji posamezne panoge znotraj katere PS deluje. Vsled tega velja izpostaviti predvsem dva vidika vključevanja PS v samo zakonodajno sfero posamezne panoge:

1. v sistem javnega naročanja: trenutni zakonski okvir omogoča implementacijo socialnih vidikov v postopek javnega naročanja, vendar samo preko meril in ne preko pogojev. Zahteva po vključitvi določenega ponudnika v PS v trenutni situaciji (upoštevaje sprejeti normativni okvir) še ni mogoča, ker je pogoj izključujoč, področja, ki jih pa pokrivajo PS v različnih državah članicah različna oziroma PS v vseh državah članicah še ni, kar bi dejansko pomenilo, da bi naročnik z določitvijo kršil temeljni načeli javnega naročanja – načelo zagotavljanja konkurence med ponudniki in načelo enakopravne obravnave ponudnikov. V okviru meril pa določba 6. odstavek 48. člena ZJN-2 določa, da v primeru dveh ali več ekonomsko najugodnejših ponudb naročnik izbere najugodnejšo ponudbo tudi na podlagi vnaprej določenih socialnih elementov, s kateri se dosega spodbujanje poklicnega usposabljanja na delovnem mestu, zaposlovanja težje zaposljivih oseb, boja proti nezaposlenosti, ki jih določi v razpisni dokumentaciji. Dovoljeno je torej postaviti socialni cilj in ga v sklopu meril (v okviru najugodnejše ponudbe) ustrezno ovrednotiti. Po navedenem vzoru bi torej lahko postavljali tudi druge (s predmetom javnega naročila sorazmerne cilje), npr. stabilnost poslovanja posameznega ponudnika. Od ponudnika se danes kot dokaz za »stabilnost poslovanja« v večini primerov zahteva predložitev bilanc za pretekla leta, BON-obrazcev, nenazadnje tudi sposobnost najetja kreditov. Tudi s

članstvom v PS za odpravnine ali PS nadomestila za čas slabega vremena bi lahko dokazovali ne samo »pretekle stabilnosti« ponudnika, temveč tudi njegovo bodočo »stabilnost«: tak ponudnik se bo v primeru težav (odpuščanj, slabega vremena) lažje prilagodil in pogodbo izpolnil, saj bo odpravnine in nadomestilo za slabo vreme izplačal PS.

2. v sistem ustanavljanja gospodarskih družb in podjetij: pogoj za ustanovitev gospodarske družbe ali podjetja, ki bo delovalo v posamezni panogi (upoštevaje prijavljene dejavnosti) bi lahko bilo obvezno članstvo v posameznem PS. Tako bi vse družbe, ki delujejo v posamezni panogi bile podvržene spoštovanju sprejetih socialnih dogovorov, obenem, pa bi pri sprejemanju le-teh aktivneje sodelovale. Večji vpliv bi npr. lahko imele pri spreminjanju stopnje prispevka, ki bi ga vplačevale v posamezen PS, načinu koriščenja posameznih pravic, določitvi morebitnih novih shem, ipd. Socialni partnerji lahko hitreje reagirajo na spremembe na trgu, kakor država, zato lahko potrebne spremembe hitreje vnesejo v delovanje PS, kakor bi to storila država sama v zakonodajni sferi. Delovanje in reguliranje posamezne panoge bi potemtakem lahko soustvarjala država in socialni partnerji preko PS.

## **7 TEŽAVE PRI VZPOSTAVLJANJU PS**

### **7.1 GOSPODARSKA IN FINANČNA KRIZA**

Obdobje krize je lahko oteževalna ali olajševalna okoliščina za spodbuditev nastanka paritetnih skladov. Če sklepamo po tem, da so bolj udomačeni v državah z manj močno socialno podporo, je torej gospodarska in socialna kriza čas za razmislek o dodatnih možnostih, ki ji nudijo paritetni skladi.

### **7.2 VISOKI PRISPEVKI DELAVCA IN DELODAJALCA ŽE SEDAJ**

Delavci in delodajalci nosijo prispevke na plačilno listo: delodajalec 22,5 % in delavec 16,5 %. Ugotovimo lahko, da so že sedanji prispevki zelo visoki in da ne spodbujajo delodajalcev ali delavcev da bi iz stranskih virov ali iz prihrankov še kaj lahko oddvojili za posebne namene.

### **7.3 TOGOST DELOVNE IN ZAPOSLOVNE ZAKONODAJE**

Dosedanja delovnoppravna zakonodaja je šele v letu 2013 prinesla novo določbo o možnosti ustanovitve sklada za odpravnine, ki pa ni pravi paritetni sklad: polnili naj bi ga samo delodajalci. Če gre za tak način, torej tak sklad predstavlja posebno obliko namenskega varčevanja.

Zakon o urejanju trga dela je prav tako šele letos postavil temelje za fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti. Fundacije se po tem zakonu ustanavljajo z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti in usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela, zlasti za posamezne dejavnosti. Ustanovitelji fundacij so lahko združenja delodajalcev zbornice in sindikati, udeleženci pa zaposleni.

## **8 ZAGONSKE TEŽAVE**

Ni mogoče spregledati dejstva, da je eden od pomembnejših problemov polnjenje sklada, ki je relativno počasno. Drugi problem je določitev ustreznih kriterijev za črpanje sklada. Že do sedaj sta bila ta dva ena od pomembnih pomislekov pri idejah te vrste. Vendar resnici na ljubo: prav vsak od paritetnih skladov, ki sedaj dobro deluje, je bil na začetku v enaki situaciji. In mogoče so se njegovi ustanovitelji odločili za njegovo ustanovitev v še bolj resni krizni situaciji.

## 9 PRAVNE OBLIKE

### 9.1 KOLEKTIVNA POGODBA KOT TEMELJ

Vsekakor lahko takoj opazimo, da prednosti paritetnega sklada, ustanovljenega s kolektivnim sporazumom ali s kolektivno pogodbo, izpolnjuje večino zgoraj prednosti paritetnega sklada, npr:

- izraža interes in voljo ustanoviteljev sklada;
- zasleduje trajne cilje ustanoviteljev;
- upravljanje sklada je v rokah ustanoviteljev;
- koristniki dobrobiti sklada so lahko le osebe, ki izpolnjujejo pogoje, določene z ustanovnim aktom;
- polnjenje sklada zagotavljajo ustanovitelji - delodajalci in sindikati po dogovorjenih deležih;

Kolektivna pogodba je skladno z Zakonom o kolektivnih pogodbah (UL RS št. 43/2006, 45/2008-ZArbit) poseben pisen dokument, ki skladno z Zakonom ureja:

- v obligacijskem delu pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.
- v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev,
- ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Kolektivna pogodba je vedno pisen dokument;

- jo prostovoljno sklenejo prostovoljna združenja delodajalcev in združenja delavcev (sindikati);
- zavezuje samo člane skleniteljev;
- od leta 2009 dalje jih lahko zakonito sklepajo samo delodajalska združenja s prostovoljnim članstvom;
- nastane kot pogodba, učinkuje kot zakon;
- kolektivne pogodbe nacionalne ravni se vpišejo v evidenco pri Ministrstvu za delo družino in socialne zadeve ter objavijo;
- KP ne sme urejati pravic zaposlenih manj ugodno kot zakon (se njene določbe uporablja jo po načelu "in favorem laboratoris", torej v dobro delavca);
- sklenjena je lahko za določen ali nedoločen čas;
- po prenehanju njene veljavnosti še pol leta učinkujejo njeni delovnopравни standardi kot zaščitni standardi;
- KP se sklene in odpoveduje le po posebnem postopku;
- Minister lahko razglasi razširjeno veljavnost za posamezno kolektivno pogodbo, če sso za to izpolnjeni pogoji, tudi na nečlane delodajalskih združenj

Značilnosti dejavnosti gradbeništva kot gospodarske panoge z najdaljšo tradicijo dajejo posebno vlogo socialnim partnerjem. Ti imajo pomembno vlogo pri organiziranju in nadzoru panoge. Njihova vloga je posebej poudarjena pri sklepanju KP dejavnosti pri:

- določanju izhodiščnih oz. najnižjih osnovnih plač;
- delovnih pogojev, ki so izraženi z dodatki za posebne pogoje dela in razporeditev delovnega časa;

- določanju drugih prejemkov v zvezi z delom, kot so regres za letni dopust, odpravnine, solidarnostne pomoči, jubilejne nagrade;
- opredelitvi povračil stroškov v zvezi z delom, kot so strošek za prehrano in pot na delo in z dela, terenski dodatek, dodatek za ločeno življenje
- določanju obsega pravic iz dela, kot so letni dopust in druge plačane odsotnosti, izobraževanje v povezavi z delom,
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter socialnega varstva,
- skladov za poklicno izobraževanje in usposabljanje, poklicih pokojnin.

Z navedenimi določbami socialni partnerji uravnavajo ekonomske razmere v dejavnosti in skrbijo za vzdrževanje standardov kakovosti dejavnosti. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti je ena najstarejših kolektivnih pogodb in je sklenjena med strankama GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM, ter ZDS – Sekcija za gradbeništvo kot predstavniki delodajalcev ter ZSSS – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije kot predstavnikom delojemalcev.

Trenutno sklenitelja kolektivne pogodbe proučujeta možnost, da bi v to kolektivno pogodbo vključila možnost oblikovanja paritetnih skladov za posamezne rizike, ki predstavljajo skupen interes obeh pogodbenih strank.

## 9.2 USTANOVA (FUNDACIJA)

Ustanova je na določen namen vezano premoženje in je pravna oseba zasebnega prava. Tako to ureja zakon o fundacijah, UL RS 70/2005.

Namen ustanove mora biti splošno koristen ali dobrodelen in praviloma trajen. Namen ustanove je splošno koristen, če je ustanova ustanovljena za namene na področjih znanosti, kulture, športa, vzgoje in izobraževanja, zdravstva, otroškega, invalidskega in socialnega varstva, varstva okolja, varstva naravnih vrednot in kulturne dediščine, za verske namene in podobno. Namen ustanove je dobrodelen, če je ustanova ustanovljena z namenom pomagati osebam, ki so pomoči potrebne.

Ustanova lahko opravlja dejavnost, ki je nujna za uresničitev namena, za katerega je ustanovljena, ali je namenjena njeni promociji, če z zakonom ni določeno drugače.

Ustanovo lahko ustanovi domača ali tuja fizična ali pravna oseba (v nadaljnjem besedilu: ustanovitelj). Ustanovitelj lahko ustanovi ustanovo s pravnim poslom med živimi ali za primer smrti (v nadaljnjem besedilu: akt o ustanovitvi). Akt o ustanovitvi ustanove kot pravni posel med živimi se sestavi v obliki notarskega zapisa. Notarskemu zapisu morajo biti priložena dokazila o dejanskem obstoju premoženja, namenjenega za ustanovitev ustanove, in soglasja članov prve uprave k svojemu imenovanju. Z dnem sestave notarskega zapisa ustanovitelj akta o ustanovitvi ne more več preklicati in ne razpolagati z ustanovitvenim premoženjem in plodovi. Ustanovitveno premoženje so lahko denar, premičnine, nepremičnine in druga premoženjska upravičenja. Če je ustanovitveno premoženje denar, mora biti nakazan na ustrezen račun pri banki. Če so ustanovitveno premoženje nedenarna sredstva, je treba predložiti uradno cenitev sodnega cenilca. Ustanovitelj mora ustanovitveno premoženje izročiti tako, da lahko organ, pristojen za ustanove, skrbnik oziroma ustanova z njim prosto razpolaga v skladu z zakonom in z drugimi predpisi. Velikost ustanovitvenega premoženja mora biti primerna za izvajanje namena ustanove. Za ustanovitveno premoženje se v okviru splošne evidence vodi ločena evidenca. Ustanovitveno premoženje se lahko poveča v skladu z aktom o ustanovitvi in s pravili ustanove. Soglasje k aktu o ustanovitvi izda organ, pristojen za ustanove, v 30 dneh od prejema akta o ustanovitvi. Soglasje k aktu o ustanovitvi ustanove mora organ, pristojen za ustanove, objaviti v Uradnem listu Republike Slovenije. Stroške objave nosi ustanova. Z dnem izdaje soglasja k aktu o ustanovitvi preide premoženje na ustanovo, ustanova pa lahko začne izvajati namen, za katerega je ustanovljena. Soglasje iz prvega odstavka tega člena mora organ, pristojen za notranje zadeve, takoj posredovati ministrstvu, pristojnemu za upravo.

Po prejemu soglasja k aktu o ustanovitvi ministrstvo, pristojno za notranje zadeve, po uradni dolžnosti vpiše ustanovo v evidenco ustanov. Evidenca ustanov je javna, vključno z akti ustanove, ki so podlaga za vpis v evidenco ustanov. V evidenco ustanov se vpišejo ustanovitev, statusne spremembe in prenehanje ustanove ter drugi podatki, pomembni za pravni promet ustanove, zlasti:

- ime in sedež oziroma prebivališče ustanovitelja;
- ime in sedež (izbrani kraj poslovanja) ustanove;
- naslov sedeža;
- namen ustanove;
- ustanovitveno premoženje;
- datum in številka akta o ustanovitvi;
- osebno ime, EMŠO oziroma datum rojstva in spol, državljanstvo ter naslov stalnega prebivališča pooblaščenih oseb za zastopanje oziroma naslov začasnega prebivališča, če v Republiki Sloveniji nimajo stalnega prebivališča;
- statusne spremembe in prenehanje.

Ime ustanove mora vsebovati besedo ustanova. Dodana mora biti označba namena, ustanovitelja ali druga dodatna označba, ki omogoča jasno in nedvoumno razlikovanje od ustanov, ki so že vpisane v evidenco ustanov. Sedež ustanove mora biti v Republiki Sloveniji in ga določi ustanovitelj.

Ustanova ima pravila oziroma statut (v nadaljnjem besedilu: pravila), ki jih sprejme ustanovitelj v 30 dneh po izdaji soglasja k aktu o ustanovitvi. Če ustanovitelj ne sprejme pravil v roku iz prejšnjega odstavka, jih sprejme uprava. Pravila morajo biti predložena organu, pristojnemu za ustanove, v treh mesecih po izdaji soglasja k aktu o ustanovitvi.

Če uprava ne predloži pravil v roku iz prejšnjega odstavka, lahko organ, pristojen za ustanove, upravo razreši in v skladu z aktom o ustanovitvi se imenuje nova uprava.

Ustanovo upravlja uprava, ima pa lahko v skladu z aktom o ustanovitvi oziroma s pravili tudi druge organe. Če je ustanoviteljev ustanove več, lahko oblikujejo skupni organ ustanoviteljev, ki ne more prevzeti nalog uprave. Upravo sestavljajo najmanj trije člani.

Člani uprave so imenovani v skladu z aktom o ustanovitvi oziroma s pravili. Če z aktom o ustanovitvi oziroma s pravili ni določeno drugače, so člani uprave imenovani za določen čas.

Člani uprave ne morejo biti:

- osebe, ki niso polnoletne ali ki niso poslovno sposobne,
- osebe, zaposlene v ustanovi,
- osebe, ki opravljajo nadzor nad ustanovo.

Če uprava ne izpolnjuje nalog, določenih v zakonu, aktu o ustanovitvi ali v pravilih, lahko ustanovitelji ali donatorji predlagajo predčasno razrešitev. Organ, pristojen za ustanove, lahko v primeru neizpolnjevanja nalog iz prvega odstavka tega člena upravo po uradni dolžnosti razreši.

Predčasno je lahko razrešen tudi član uprave, če njegovo delovanje ni v skladu z interesi ustanove. Uprava skrbi za izvajanje namena ustanove, zastopa ustanovo in opravlja druge naloge v skladu z zakonom, z aktom o ustanovitvi in s pravili.

Uprava ima predsednika uprave, ki ga izvolijo člani izmed sebe. Predsednik uprave predstavlja in zastopa ustanovo v obsegu, določenem z aktom o ustanovitvi in s pravili.

Uprava je dolžna ravnati s premoženjem ustanove s skrbnostjo dobrega gospodarja.

Uprava sprejema odločitve z večino glasov članov, če pravila ne določajo drugače. Če je rezultat neodločen, odloči glas predsedujočega.

Član uprave ne more odločati o zadevah, v katerih so stranke oziroma so drugače udeleženi on sam, njegov zakonec ali sorodniki do vštetega tretjega kolena.

Prihodki ustanove se ustvarjajo z gospodarjenjem z ustanovitvenim premoženjem, darili, drugimi naklonitvami, prihodki od opravljanja dejavnosti in na druge načine.

Prihodki ustanove se uporabljajo le za izvajanje namena ustanove in za poslovanje ustanove. V ustanovo lahko naklonijo premoženje domače ali tuje fizične ali pravne osebe (donatorji).

Ustanovitveno premoženje se lahko zmanjša, če je to predvideno v aktu o ustanovitvi ali če tako zaradi izjemnega položaja odloči uprava. Odločitev uprave je veljavna, ko da k njej soglasje organ, pristojen za ustanove.

Ustanova mora voditi poslovne knjige ter izdelati letna poročila v skladu s predpisi, ki določajo vodenje poslovnih knjig in izdelavo računovodskih poročil za zavode.

Uprava ustanove je dolžna organu, pristojnemu za ustanove, letno do konca marca predložiti poročilo o delu in finančnem poslovanju v preteklem koledarskem letu.

Poročilo o finančnem poslovanju je dolžna predložiti tudi drugim pristojnim organom. Nadzor nad finančnim poslovanjem opravljajo pristojni državni organi oziroma pooblaščen organizacije. Poseben nadzor je potreben nad ustanovitvenim premoženjem, ki se lahko zmanjša le ob pogojih, navedenih v 28. členu tega zakona.

Organ, pristojen za ustanove, lahko zahteva, da mora poročilo o finančnem poslovanju revidirati pooblaščen revizor. Organ, pristojen za ustanove, izvaja tudi nadzorstvo nad izvrševanjem določb tega zakona, katerih kršitve so s tem zakonom določene kot prekrški.

Ustanova po zakonu preneha:

- če premoženje ne zadošča za nadaljnja izpolnjevanja namena ustanove,
- če namen ustanove postane nemogoč,
- v drugih primerih, ko organ, pristojen za ustanove, ugotovi, da ni pogojev za nadaljnji obstoj ustanove,
- če je izpolnjen namen, zaradi katerega je bila ustanova ustanovljena.

O prenehanju ustanove odloči uprava ali organ, pristojen za ustanove, pri čemer upošteva voljo in namen ustanovitelja. Organ, pristojen za ustanove, obvesti sodišče o prenehanju ustanove. Sodišče izvede postopek likvidacije oziroma stečajja v skladu z zakonom o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji.

Ostanek premoženja likvidacijske oziroma stečajne mase se v skladu z voljo in namenom ustanovitelja dodeli drugi ustanovi, ki izvaja enak namen. Če taka ustanova ne obstaja, se premoženje dodeli ustanovi, ki izvaja podoben namen. Prenehanje ustanove se objavi v Uradnem listu RS.

### **9.3 ZAVOD**

Druga pravna oblika, v sklopu katere bi lahko zagotovili ustanovitev in delovanje PS predstavlja zavod. Zavodi so organizacije, ki se ustanovijo za opravljanje dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja ali drugih dejavnosti, če cilj opravljanja dejavnosti ni pridobivanje dobička (2.

odstavek 1. člena Zakona o zavodih, Ur. l. RS, št. 12/91 s spremembami). Zavode, ki so pravne osebe s pravicami in odgovornostmi, ki jih določa Zakon o zavodih in akt o ustanovitvi, lahko več domačih (in tujih) fizičnih in/ali pravne osebe s pogodbo ustanovijo, če ni za posamezne dejavnosti ali za posamezne vrste zavodov z zakonom drugače določeno. V aktu o ustanovitvi se določijo bistveni podatki za delovanje zavoda (ime in sedež oziroma prebivališče ustanovitelja, ime in sedež zavoda, dejavnosti zavoda, določbe o organih zavoda, sredstva, ki so zavodu zagotovljena za ustanovitev in začetek dela, vire, način in pogoje pridobivanja sredstev za delo zavoda, način razpolaganja s presežkom prihodkov nad odhodki in način kritja primanjkljaja sredstev za delo zavoda, pravice, obveznosti in odgovornosti zavoda v pravnem prometu, določbe o odgovornosti ustanovitelja za obveznosti zavoda, medsebojne pravice in obveznosti ustanovitelja in zavoda, druge določbe v skladu z zakonom). Posebno pozornost bo v primeru zavoda kot pravne oblike ustanovitev PS, potrebno nameniti predvsem:

- sredstvom, ki morajo biti zavodu zagotovljena za ustanovitev in začetek delovanja: začetni kapital - kako ga zagotoviti?;
- virom, načinu in pogojem pridobivanja sredstev: v skladu z določbo 48. člena Zakona o zavodih, zavod pridobiva sredstva za delo iz sredstev ustanovitelja, s plačili za storitve, s prodajo blaga in storitev na trgu in iz drugih virov na način in pod pogoji, določenimi z zakonom in aktom o ustanovitvi. Predhodno navedene sheme PS v točkah 3.2, 3.3. in 3.4. tako predstavljajo zakonito podlago za pridobivanje sredstev zavoda;
- dejavnostim zavoda : v skladu z nameni posameznih PS – izplačilo odpravnin, organizacija izobraževanj in usposabljanj ter izplačila denarnih zneskov v tovrstne namene, izplačilo nadomestil zaradi slabega vremena;
- organom zavoda (predvsem glede paritete predstavnikov socialnih partnerjev): v skladu z Zakonom o zavodih so organi zavoda svet zavoda, direktor, strokovni vodja in strokovni svet. V kolegijskih organih bo število predstavnikov delavcev in delodajalcev paritetno, direktorja in strokovnega vodjo pa imenujeta in razrešujeta svet zavoda. Organizacija zavoda se določi s statutom oziroma pravili zavoda, kar seveda pomeni, da so ustanovitelji tudi v tem delu lahko fleksibilni in organizacijo zavoda prilagajajo zasnovi PS.

Zavod je odgovoren za svoje obveznosti s sredstvi, s katerimi lahko razpolaga, ustanovitelji so odgovorni za obveznosti zavoda, če ni z zakonom ali aktom o ustanovitvi drugače določeno. Tudi v tem delu so možnosti za doseg optimalne zasnove zavoda kot PS odprte, saj se ustanovitelji o tem prosto sporazumejo.

## **10 SODELOVANJE DRŽAVE, DA ALI NE?**

V predhodno obravnavanih točkah smo že večkrat opozorili na različne možnosti sodelovanja države pri ustanavljanju in delovanju PS. Predvsem je navedeni vidik bil izpostavljen pri morebitni zagotovitvi dela »start up« stroškov ustanovitev in delovanja PS. Ob zagonu PS pa bi Država lahko sodelovala tako preko financiranja - zagotovitev nepovratnih sredstev oziroma del sredstev iz državnega proračuna (predvsem dela prispevkov, ki jih delodajalci in delojemalci, ki so že vključeni v posamezen PS še vedno prispevajo v državno blagajno) kakor na nivoju približevanja zakonodaje k zasnovi delovanja posameznih PS. Pri tem imamo predvsem v mislih že nakazano združitev Jamstvenega sklada v PS za odpravnine, povezovanja in vključevanja državnega šolskega sistema v PS za izobraževanja, vključevanja PS v javno-naročniški sistem, ukinitve »kumulacije prispevkov« (v kolikor se prispevki plačujejo v posamezen PS jih ni potrebno plačevati v državno blagajno oziroma je delež vplačila v državno blagajno sorazmerno manjši), vplačnikom prispevkov v PS priznati davčno olajšavo (po vzoru prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja).

## 11 IMPLEMENTACIJA SKLADOV

Kljub vabljevemu naštevanju možnosti ki jih skladi ponujajo pa pomeni njihova implementacija velik zalogaj, saj zakonodaja ni pisana na kožo upravljanju socialnega paritetnega sklada. Upravljanje fundacije je npr. ravno zaradi zaščite premoženja fundacije, dokaj rigidno in zahtevno. Če temu ni tako, potem se namen fundacije ne more izpolnjevati kljub volji ustanoviteljev. Vse druge pravne oblike pa so za ta namen manj primerne statusne oblike.

Izhod v sili bi pomenila ustanovitev z zakonom, kar nevtralizira precej problemov: od discipline pri polnjenju sklada do zakonitega in časovno ustreznega črpanja le tega.

Aktuarski izračun, ki bi nam to izkazal, nam ni na voljo. Vsekakor pa bo gotovo tudi zakonodaja sama v prihodnje dopuščala vse več ustanavljanja takih skladov na podlagi zakona samega, ne samo na podlagi kolektivne pogodbe ali druge pogodbe, torej povsem prepuščeno prostovoljnim aktivnostim strank ustanoviteljic.

		<b>ODPRAVNINE</b>	<b>STROKOVNA IN POKLICNA PANOŽNA IZOBRAŽEVANJA</b>	<b>NADOMESTILA ZA ČAS NEOPRAVLJANJA DELA ZARADI SLABEGA VREMENA</b>
1.	VKLJUČITEV V SISTEM	V posamezno shemo avtomatsko (obligatorno) vključi vse zaposlene posamezne panoge, katerim so na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) delodajalci zavezani izplačati odpravnino ob prenehanju delovnega razmerja, razen v primeru, ko so delavci upravičeni do izplačila odpravnin iz Jamstvenega sklada RS.	Avtomatično (obvezno) vključeni vsi delodajalci in 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	Prostovoljna vključitev delodajalcev in vseh zaposlene (za določen ali nedoločen čas, za polni ali krajši delovni čas) ter 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.
2.	POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVIC	a) Plačilo prispevkov določeno časovno obdobje (12 mesecev) b) Način plačila prispevkov: - delodajalci: fiksni odstotek glede na bruto plačno maso vseh zaposlenih mesečno	Plačilo prispevkov osnovano na 2-eh ravneh: a) plačilo obvezni denarnega prispevka določeno časovno	a) Vplačilo prispevkov določeno časovno obdobje (12-mesecev). Delodajalci so dolžni prispevek vplačevati ves čas vključitve v sistem, delavci pa



		<p>- delavci: fiksni odstotek bruto plače</p>	<p>obdobje (6-12 mesecev):          -delodajalci: v obliki fiksnega mesečnega odstotka bruto plačne mase zaposlenih          - delavci, vajenci, pripravniki: fiksni odstotek bruto plače</p> <p>b) prostovoljnega delovnega prispevka s strani delodajalcev in delavcev, na podlagi katerega 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</p>	<p>prispevek plačujejo samo v kolikor je delodajalec pri katerem so zaposleni vključen v sistem.</p> <p>b) Delodajalčev prispevek (obvezen):          - odstotek plačila pri posameznem projektu (npr. 0,5% končne cene posameznega projekta), ki se nalaga na individualni račun delodajalca znotraj PS in          - fiksni odstotek iz skupne mase bruto plač vseh zaposlenih (in pogodbenih delavcev, vajencev, pripravnikov), ki se nalaga v skupni fond PS.</p> <p>Delavčev prispevek: mesečno, v fiksnem odstotku glede na plačo (na osnovi progresivne lestvice: delavci z nižjo plačo manj, delavci z višjo plačo več), vendar samo v primeru, da je delodajalec pri katerem so zaposleni, vključen v PS in vse dokler je vključen v PS.</p> <p>c) Ugotovitev, da je neopravljanje dela posledica slabega vremena (splošni pogoji črpanja določen na podlagi vnaprej določenih in predpisanih pogojih)</p>
--	--	---	---	---

3.	IZČRPAVANJE PRAVIC	<p>Po preteku 12-mesečnega vplačilnega obdobja ima delodajalec pravico črpati določeno kvoto sredstev za izplačilo odpravnin, doseženo na podlagi višine vplačanih zneskov (upoštevaje lestvico vplačanih prispevkov in pripadajočih kvot).</p> <p>Po črpanju navedenih sredstev se delež vplačanih sredstev tega delodajalca v PS zniža za črpano razliko. V kolikor v 12-mesečnem obdobju pravic iz PS ne črpa, se vplačani prispevki akumulirajo. Izvajalec s tem napreduje po lestvici vplačanih prispevkov in pravici do izplačila višjih kvot v primeru slabega vremena.</p> <p>V primeru, da je znesek izplačila višji od vplačila, se ustvarjeni »minus« lahko:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. izniči ali</li> <li>2. prenese v naslednje vplačilno obdobje,</li> </ol>	<p>Črpanje pravic se izraža kakor pravica do udeležbe na posameznem izobraževanju ali usposabljanju, organiziranem znotraj PS in kakor pravica do črpanja določenega zneska za kritje stroškov usposabljanj in izobraževanj izven PS.</p>	<p>Pravica je za posameznega izvajalca izčrpana ob celotnem izplačilu pridobljene kvote v 12-mesečnem obdobju (upoštevaje lestvico vplačanih prispevkov in pripadajočih kvot). V kolikor v 12-mesečnem obdobju pravic iz PS ne črpa, se vplačani prispevki akumulirajo. Izvajalec s tem napreduje po lestvici vplačanih prispevkov in pravici do izplačila višjih kvot v primeru slabega vremena. V kolikor pa se posamezna kvota izplača, se izvajalcu višina vplačanih prispevkov ustrezno zniža, poleg tega pa nadaljnjih 6-mesecev ne more črpati pravic iz PS, ne glede na to, ali bi imel pravico do tega na podlagi višine do tedaj vplačanih prispevkov.</p>
----	--------------------	--	---	--

Opomnimo naj, da so zgoraj opisane sheme samo okvirne narave in bo za njihovo vzpostavitev ter oceno uspešnega delovanja treba pripraviti še natančne finančne izračune, modele različnih vključenosti zaposlenih v posamezni paritetni sklad, modele ocenjevanja potreb po sredstvih, časovne modele implementacije, študije izvedljivosti in poslovni načrt za implementacijo.

## 12 FINANČNI VIDIK UPRAVLJANJA ZBRANIH SREDSTEV

Razvoj ideje paritetnega sklada za prestrukturiranje v gradbeni panogi, ki je opisan v tej publikaciji ne obravnava finančnega vidika upravljanja zbranih sredstev v paritetnem skladu, saj je to področje izven okvira projektnih aktivnosti zastavljenih v dvanajst mesečnem mednarodnem projektu SODICO.

## 13 Pomen novih pogajanj po sprejemu nove delovnopravne zakonodaje v RS

### Zakaj pogajanja in zakaj nova pogajanja?

Pred vrati je zopet sprememba delovnopravne zakonodaje, tokrat tretja po osamosvojitvi republike Slovenije. Vse bolj se nova ureditev pomika v smer civilnih pogodbenih razmerij za vse zaposlene. Podporo tem vsebinam dajejo kolektivne pogodbe, ki so nastale leta 1990 na podlagi prvega zakona, ki je predvidel kolektivno dogovarjanje kot pravno podlago za sklepanje pogodb o zaposlitvi za vse delavce. Gospodarska zbornica Slovenije v tem procesu ves čas igra aktivno vlogo. Novi ZDR-1 z veljavnostjo od 12.4.2013 predstavlja uveljavitev nadaljnjih sprememb v smislu fleksibilnosti trga dela, za katerega je zainteresirana delodajalska stran. Sprememba zakonodaje je na področju kolektivnih pogajanj sama po sebi izziv, ki postavlja kolektivne pogodbe pred preizkušnjo.

### Pomen kolektivnih pogajanj

Kolektivna pogajanja predstavljajo način usklajevanja nasprotnih interesov med delavci in delodajalci. Pojavljajo se povsod, kjer se srečujejo delavci in delodajalci in vstopajo v medsebojno komunikacijo. Najpomembnejše pri kolektivnih pogajanjih je to, da sta obe strani pripravljene pristopiti k dialogu in tako sklepati kompromise v svojih zahtevah.

Pomembno je, da se zavedamo, da morebitno odlašanje s pogajanjem odlaganje iskanja primerne rešitve med strankama, zato je pomembna pravočasna priprava nanje. Dobro pripravljena pogajanja so načeloma vedno uspešna, saj le taka dajejo ugoden končni rezultat za obe stranki. Ne gre za boj in poraz, temveč za delovanje za skupen cilj, ki je nadaljnje tvorno skupno sodelovanje delavcev in delodajalcev.

Pogajalski proces je razčlenjen na več vsebinskih delov, med katerimi je najpomembnejši del priprava na pogajanja pred njihovim začetkom.

Kolektivne pogodbe se po uveljavitvi novega ZDR uporabljajo vzporedno z ZDR-1, po načelu "in favorem laboratoris", torej **po presoji bolj ugodno urejene posamezne pravice za posameznega delavca**. Pomembno je torej, da se vsaka dejavnost posebej prilagodi, glede na njeno stanje in posebnosti ter interese strank. Ta proces mora tudi omogočiti prostor za pogajanja na ravni kolektivnih pogodb podjetij.

### Način urejanja vsebin v kolektivnih pogodbah

Splošno pravilo urejanja v kolektivnih pogodbah v odnosu do zakona in kolektivnih pogodb med sabo je določeno tako, da je urejanje mogoče le za delavca bolj ugodno. Izjeme od tega pravila v odnosu do zakonskih določb so določene ZDR-1, izjeme od tega pravila v odnosu kolektivnih pogodb med sabo pa v Zakonu o kolektivnih pogodbah. Vsebina kolektivne pogodbe pravzaprav ni predpisana: po Zakonu o kolektivnih pogodbah ima kolektivna pogodba obligacijski in normativni del, v nadaljevanju pa je vsebina kolektivne pogodbe odvisna od interesa pogodbenih strank.

ZDR-1 ima posamezne napotilne norme za urejanje v kolektivnih pogodbah. Ta dokazila so večinoma na bolj ugodno urejanje; sedaj jih dobrih deset dopušča tudi na manj ugodno urejanje v kolektivni pogodbi, kar je urejeno v 9. členu ZDR-1.

Strateški svet za trg dela in zaposlovanja kot usmeritev pri novih pogajalskih procesih priporoča "vitko kolektivno pogodbo", ki naj vsebuje kot nujne vsebine vse prejemke v zvezi z delom in seveda reševanje sporov – kolektivnih in individualnih. Ostale vsebine naj opredelijo kolektivne pogodbe na ravni podjetij po lastni meri in pogodbe o zaposlitvi neposredno. Seveda je povsem logično, da bosta stranki uredili npr. tudi druga zanju zanimiva vprašanja, kot npr. dodatno pokojninsko zavarovanje, odpravninske sklade (ZDR-1 za to daje posebne podlage), sklade za pospeševanje poklicnega izobraževanja ipd. Zbornica gradbenih dejavnosti je pravkar zaključila projekt, v katerem je proučevala pomembnost vključitev teh tematik v kolektivno dogovarjanje.

#### **Nadaljevanje usklajevalnega pogajalskega procesa na podjetniški ravni**

Tudi vsak delodajalec se bo v nadaljevanju usklajevalnega procesa z ZDR-1 samostojno odločal o nadaljnjem načinu internega urejanja delovnopравnih podlag po novem in o ureditvi v pogodbah o zaposlitvi, če bo to potrebno.



#### **14 LITERATURA in VIRI**

- Pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopравnih ureditev, GV ZALOŽBA, dr. Katarina Kresal Šoltes, 2011
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), URADNI LIST d.o.o., 2013
- <http://www.gzs.si/slo/>
- <http://www.gzs.si/zgigm>
- <http://www.paritarian-funds-construction.eu/>
- [http://www.buak.at/servlet/ContentServer?pagename=BUAK/Page/Index&n=BUAK\\_0](http://www.buak.at/servlet/ContentServer?pagename=BUAK/Page/Index&n=BUAK_0)
- <http://www.constructiv.be/>
- [http://www.probtp.com/probtp/web/j\\_5/navigation](http://www.probtp.com/probtp/web/j_5/navigation)
- <http://www.cassaedile.it/>

- <http://www.formedil.it/>
- [http://www.soka-bau.de/soka-bau\\_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/](http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/)
- <http://www.fundacionlaboral.org/>
- <http://www.lineaprevencion.com/ESP/default.aspx>
- <http://www.trabajoenconstruccion.com/web/home.asp>
- <http://www.fiec.eu/>
- <http://www.efbww.org/default.asp?Language=EN>
- <http://www.aeip.net/>
- <http://ec.europa.eu/social/>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=23>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- [sodico.gzs.si](http://sodico.gzs.si)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26, 21/2013-ZDR-1)
- Zakon o ustanovah (ZU) Ur.l. RS, št. 60/1995, 53/2005, 70/2005-UPB1 (91/2005 popr.)
- Zakon o zavodih (ZZ) Ur.l. RS, št. 12/1991, 45I/1994 Odl.US: U-I-104/92, 8/1996, 18/1998 Odl.US: U-I-34/94, 36/2000-ZPDZC, 127/2006-ZJZP
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) Ur.l. RS, št. 42/2006 (60/2006 popr.), št. 26/2007-ZSDU-B, 33/2007-ZSReg-B, 67/2007-ZTFI (100/2007 popr.), 10/2008, 68/2008, 23/2009 Odl.US: U-I-268/06-35, 42/2009, 65/2009-UPB3, 83/2009 Odl.US: U-I-165/08-10, Up-1772/08-14, Up-379/09-8, 33/2011, 91/2011, 100/2011 Skl.US: U-I-311/11-5, 32/2012, 57/2012, 44/2013 Odl.US: U-I-311/11-16
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) Ur.l. RS, št. 80/2010, št. 40/2012-ZUJF, 21/2013
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) Ur.l. RS, št. 43/2006, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1) Ur.l. RS, št. 79/2006
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI) Ur.l. RS, št. 86/2004
- Zakon o visokem šolstvu (ZVis) Ur.l. RS, št. 67/1993, 39/1995 Odl.US: U-I-22/94-15, 18/1998 Odl.US: U-I-34/94, 35/1998 Odl.US: U-I-243/95-13, 99/1999, 64/2001, 100/2003, 134/2003-UPB1, 63/2004, 100/2004-UPB2, 94/2006, 119/2006-UPB3, 59/2007-ZŠtip (63/2007 popr.), 15/2008 Odl.US: U-I-370/06-20, 64/2008, 86/2009, 62/2010-ZUPJS, 34/2011 Odl.US: U-I-156/08-16, 78/2011, 32/2012-UPB7, 40/2012-ZUJF, 57/2012-ZPCP-2D, 109/2012
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) Ur.l. RS, št. 42/2006 (60/2006 popr.), 26/2007-ZSDU-B, 33/2007-ZSReg-B, 67/2007-ZTFI (100/2007 popr.), 10/2008, 68/2008, 23/2009 Odl.US: U-I-268/06-35, 42/2009, 65/2009-UPB3, 83/2009 Odl.US: U-I-165/08-10, Up-1772/08-14, Up-379/09-8, 33/2011, 91/2011, 100/2011 Skl.US: U-I-311/11-5, 32/2012, 57/2012, 44/2013 Odl.US: U-I-311/11-16
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) Ur.l. RS, št. 96/2012, 39/2013
- Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (ZISDU-2) Ur.l. RS, št. 77/2011, 10/2012-ZPre-1C, 55/2012, 96/2012-ZPIZ-2