



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Gospodarska
zbornica
Slovenije



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

»SOCIALNI PARTNER ZA SOCIALNI DIALOG«
2013-2014

ZBORNİK PROJEKTIH AKTIVNOSTI

(RAZISKAVE, ANALIZE, PREDLOGI)

KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE
GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE





SOCIALNI PARTNER ZA SOCIALNI DIALOG II«

ZBORNİK PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI (RAZISKAVE, ANALIZE, PREDLOGI)

Izdajatelj:

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Resljeva 7
1000 Ljubljana

Za izdajatelja:

Predsednik Peter Majcen

Vodja projekta »Socialni partner za socialni dialog II«:

Urban Tavčar, Marjana Pantar Malec

Glavni in odgovorni urednik zbornika:

Marjana Pantar Malec

Uredniški odbor:

Peter Majcen, Marjana Pantar Malec, Urban Tavčar

Avtorji prispevkov:

Peter Majcen, Miroslav Nedeljkovič (RISE), Jerca Kobe, Karin Krmac Renko, Damjan Volf, Marjana Pantar Malec, Irena Valenti, Judita Belhar, Marko Blatnik

Lektoriranje:

Maja Malec, Jerca Kobe

Oblikovanje:

Marjana Pantar Malec

Število izvodov:

100 – 1. izdaja

Izdaja:

elektronska izdaja

Izdala in založila:

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Resljeva 7, 1000 Ljubljana

<http://www.sindikat-ks90.si> ; e-naslov: ks90@sindikat-ks90.si ;

Izid publikacije omogočila:

Evropski socialni sklad in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS

Leto izdaje:

Avgust 2014

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304(082)(0.034.2)

ZBORNİK projektnih aktivnosti [Elektronski vir] : (raziskave, analize, predlogi) : Socialni partner za socialni dialog 2013-2014 / Janja Vidmar ; [avtorji prispevkov Peter Majcen ... et al.]. - El. knjiga. - Ljubljana : Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, 2014

ISBN 978-961-93717-0-1 (pdf)
1. Majcen, Peter, 1960-
275395072

PUBLIKACIJA JE BREZPLAČNA

Spremna beseda k zborniku projekta »Socialni partner za socialni dialog – II«

Projekt »Socialni partner za socialni dialog II«, ki smo ga izvedli s sredstvi Evropskega socialnega sklada in proračunskimi sredstvi Republike Slovenije, je partnerski projekt, ki smo ga v Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije – KS 90 kot nosilci projekta izvedli s sodelovanjem Gospodarske zbornice Slovenije. Pričujoči zbornik pa je pregled obdelanih vsebin.

Pri praktičnem izvajanju socialnega dialoga se partnerji vsakodnevno srečujemo s številnimi izzivi in težavami. Njihove rešitve pa pogosto zahtevajo kompleksna znanja in rešitve. Ne glede na to, da sindikati zastopamo interesno skupino delavcev, delodajalske organizacije pa interes svojega članstva, mora biti končni rezultat dialoga sprejemljiv za obe strani. Partnersko projektno sodelovanje je zato dobra osnova za nadaljnje delo, obenem pa bodo rezultati in ponujene rešitve lahko v pomoč našim članom in vsem drugim, ki se bodo pri svojem delu srečali s podobnimi problemi.

Zaradi širine vsebin socialnega dialoga smo se v njegovi zasnovi morali odločiti le za nekaj tem oziroma strateških ciljev, ki smo jih zasledovali.

Tako smo se kot prvega lotili vzpostavitve delovanja regijskega ESS na Obalno-kraškem območju. Gre za smiselno nadgraditev teme projekta »Socialni partner za socialni dialog« iz obdobja 2009 – 2011. Ob dobrih obetih in uspelem konstituiranju sveta je prišlo do zastoja njegovega pričakovanega delovanja predvsem na strani lokalnih skupnosti, čemur je očitno botrovalo volilno leto oziroma predvolilne aktivnosti. Ne glede na formalni zaključek projektnega obdobja, bo zaradi pomembnosti socialnega dialoga na lokalni ravni potrebno in pomembno nadaljevati z delom po lokalnih volitvah. S tem namenom smo pripravili nabor tematik, ki jih lahko rešujemo s socialnim dialogom.

Eden izmed najbolj perečih problemov naše družbe je krčenje števila delovnih mest. Pri tem so najbolj na udaru rizične skupine zaposlenih in brezposelnih. Ker se pričakovana dolžina delovne dobe kot upokojitvena starost podaljšujeta, smo z analizo stanja želeli izpostaviti predvsem problematiko mladih in starejših delavcev ter v njihovem sobivanju poiskati prednosti, ne le težave. Rezultat tega je »Kodeks medgeneracijskega sodelovanja«, ki ga bomo v bodoče ponudili v podpis našim partnerjem.

Posebno pozornost smo posvetili problemu delovanja in zaposlovanja pri izvajalcih pristaniških storitev, ki predstavljajo posebnost na našem trgu dela, saj gre pri tem za obliko posredništva delovne sile, pri čemer sindikati ugotavljamo številne nepravilnosti in nezakovitosti, ki pogosto pomenijo grobo izkoriščanje delavcev. Ena od predlaganih rešitev je združništvo, ki smo mu prav tako namenili pomembno mesto v projektu.

V delo na projektu je bilo vložena veliko truda, zato se ob tej priložnosti želim zahvaliti sodelavkam in sodelavcem za njihov prispevek k uspešni realizaciji zastavljenih ciljev, zbornik pa naj bo vsem nam dodatna pomoč pri snovanju in realizaciji rešitev problemov, s katerimi se vsakodnevno srečujemo.

Peter Majcen, predsednik KS 90



KAZALO

MOŽNOSTI DELOVANJA ESS OBALNO KRAŠKE REGIJE 2013/2014.....	9
1. MOŽNOSTI DELOVANJA ESS OBALNO KRAŠKE REGIJE 2013/2014.....	10
2. GEOPOLITIČNA LEGA REGIJE V OBMEJNEM PROSTORU TER MOŽNOSTI MEDNARODNEGA SODELOVANJA.....	12
3. ISKANJE SKUPNIH PROJEKTNIH NALOG IN AKTIVNOSTI TER SPODBUJANJE NALOŽBENE POLITIKE S CILJEM PRIDOBIVANJA NOVIH DELOVNIH MEST IN BRZDANJA BREZPOSELNOSTI.....	13
4. POMEN RAZVOJA LOGISTIKE V REGIJI ZARADI SPECIFIČNOSTI POMORSKE LEGE (PRISTANIŠČE, BOLJŠE OZIROMA USTREZNEJŠE ŽELEZNIŠKE KAPACITETE, ORGANIZACIJA TRANSPORTA)	14
5. SKLADEN RAZVOJ MESTNIH IN PODEŽELSKIH (ZALEDNIH) PODROČIJ	15
6. PROBLEMATIKA ZAGOTAVLJANJA ZADOSTNIH KOLIČIN KVALITETNE PITNE VODE.....	16
7. MOŽNOSTI IZKORIŠČANJA ČISTIH OBLIK ENERGIJE KOT DOPOLNITEV ENERGETSKE POLITIKE	16
8. SKRB ZA ČISTO IN ZDRAVO OKOLJE	17
9. ISKANJE REŠITEV ZA TEŽAVE DELOVNIH MIGRANTOV (TAKO ČEZMEJNIH KOT PRISELJENCEV)..	17
10. SKRB ZA USTREZNOST JAVNIH STORITEV (ZDRAVSTVO, ŠOLSTVO, KULTURA,...).....	18
11. ISKANJE MOŽNOSTI ZA SKLEPANJE REGIJSKIH KOLEKTIVNIH POGODB, ČE JE IZRAŽENA VOLJA PARTNERJEV.....	18
12. ZAKLJUČEK.....	19
13. PRILOGE 20	
RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU DOLOČANJA NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST	43
1. ZAHVALE.....	44
2. UVOD.....	45
3. OSNOVNA EKONOMSKA KOMPARATIVNA PREDSTAVITEV DRŽAV	46
3.1 Nemčija.....	47
3.2 Poljska.....	47
3.3 Nizozemska.....	48
3.4 Danska.....	49
4. SOCIALNI PARTNERJI PO DRŽAVAH.....	50
4.1 Nemčija.....	50
4.2 Poljska.....	50
4.3 Nizozemska.....	51



4.4	Danska.....	51
5.	SISTEM NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST PO DRŽAVAH.....	53
5.1	Nemčija.....	53
5.2	Poljska.....	55
5.3	Nizozemska.....	56
5.4	Danska.....	57
6.	VLOGA SINDIKATOV TER GOSPODARSKIH ZBORNIC PRI DOLOČANJU POLITIKE NADOMESTIL... 58	
6.1	Nemčija.....	58
6.2	Poljska.....	60
6.3	Nizozemska.....	62
6.4	Danska.....	64
7.	OSTALE ZANIMIVOSTI GLEDE NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST IN DRUGAČNI POGLEDI NANJE	66
7.1	Ghentski sistem.....	66
7.2	Španske družbe dela (Sociedades laborales) in financiranje iz nadomestil za brezposelnost.....	67
7.3	Podpora razvoju zadrug: Legge Marcora* Italija in nadomestila za brezposelnost.....	68
7.4	Nadomestila za brezposelnost kot zagonska sredstva za SAL oz. zadruge.....	70
8.	ZAKLJUČEK.....	71
9.	VIRI IN LITERATURA.....	74
	PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLITIK ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI.....	77
	RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH....	80
1.	ZAHVALE.....	81
2.	UVOD.....	82
3.	OSNOVNA KOMPARATIVNA PREDSTAVITEV DRŽAV GLEDE ZAPOSLENOSTI MLADIH	83
3.1	Nemčija.....	87
3.2	Poljska.....	88
3.3	Nizozemska.....	90
3.4	Danska.....	91
4.	PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV IN NEKATERIH SPECIFIK SOCIALNEGA DIALOGA PO POSAMIČNIH DRŽAVAH	92
4.1	Nemčija.....	92
4.2	Poljska.....	94
4.3	Nizozemska.....	95



4.4	Danska.....	97
5.	SOCIALNI PARTNERJI IN MLADI PO DRŽAVAH.....	99
5.1	Nemčija.....	99
5.2	Poljska.....	102
5.3	Nizozemska.....	104
5.4	Danska.....	106
6.	ZAPOSLOVANJE IN POSEBNOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA.....	108
6.1	Nemčija.....	108
6.2	Poljska.....	111
6.3	Nizozemska.....	114
6.4	Danska.....	118
7.	ZAKLJUČEK.....	120
8.	VIRI IN LITERATURA.....	124
	PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLITIK ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI	128
1.	UKINITEV ŠTUDENTSKEGA DELA.....	129
2.	STIMULIRANJE ZAPOSLOVANJA MLADIH	129
3.	UNIVERZALNI TEMELJNI DOHODEK.....	129
4.	VAJENIŠTVO.....	129
5.	PRIPRAVNIŠTVO V SKLOPU ŠTUDIJA.....	130
6.	OMOGOČANJE DRUGEGA DELA	130
7.	PRILAGAJANJE TRENUTNIM NARAVNIM OKOLIŠČINAM	130
	MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE NA DELOVNEM MESTU	131
1.	POVZETEK.....	133
2.	UVOD.....	134
3.	DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI KOT PODLAGA ZA NADALJNI RAZVOJ.....	134
3.1	Rodnost.....	135
4.	PRIČAKOVANA ŽIVLJENJSKA DOBA.....	135
5.	SPREMEMBA STAROSTNE STRUKTURE PREBIVALSTVA	139
6.	STAREJŠI DELAVCI	145
6.1	Pregled stanja glede ohranjanja zaposlitev.....	145
6.1.1	Splošno	145
6.1.2	Stanje v Sloveniji.....	147
6.2	Pregled stanja glede zaposlovanja.....	149
7.	PREGLED STANJA GLEDE IZOBRAŽEVANJA.....	155



8.	PREGLED STANJA GLEDE NAPREDOVANJA	160
9.	MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE.....	164
10.	KONCEPTI MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA NA DELOVNEM MESTU.....	168
	10.1 Mentorske sheme	168
	10.2 Krožno zaposlovanje.....	169
	10.3 Delitev delovnega mesta.....	171
	10.4 Medgeneracijski menedžment	171
	10.5 Menedžment talentov	172
	10.6 Coaching	173
11.	PREDLOGI ZA UVELJAVITEV MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA NA DELOVNEM MESTU.....	175
12.	SKLEP.....	177
13.	VIRI IN LITERATURA	178
14.	PRILOGE.....	190
RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU MSP		194
1.	ZAHVALE.....	196
2.	UVOD.....	197
3.	OSNOVNA KOMPARATIVNA PREDSTAVITEV MSP PO DRŽAVAH.....	198
	3.1 Nemčija.....	200
	3.2 Poljska.....	202
	3.3 Nizozemska.....	204
	3.4 Danska.....	206
4.	PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV IN SOCIALNEGA DIALOGA PO POSAMIČNIH DRŽAVAH	208
	4.1 Nemčija.....	208
	4.2 Poljska.....	211
	4.3 Nizozemska.....	213
	4.4 Danska.....	216
5.	PRAKTIČNI PRIMERI SOCIALNEGA DIALOGA NA PODROČJU MSP PO DRŽAVAH	220
	5.1 Nemčija.....	221
	5.2 Poljska.....	225
	5.3 Nizozemska.....	228
	5.4 Danska.....	229
6.	AKTIVNOSTI, KI JIH IZVAJAJO POSAMIČNE DRŽAVE V PODPORO MSP	231



6.1	Nemčija.....	231
6.2	Poljska.....	235
6.3	Nizozemska.....	239
6.4	Danska.....	241
7.	DODATEK- KRAJŠA PRIMERJAVA DELOVNE ZAKONODAJE PO DRŽAVAH	243
7.1	Nemčija.....	243
7.2	Poljska.....	247
7.3	Nizozemska.....	251
7.4	Danska.....	256
8.	VIRI	261
	IZVAJALCI PRISTANIŠKIH STORITEV (IPS)	265
1.	UVOD.....	266
2.	IZVAJANJE PREKLADALNIH IN LOGISTIČNIH STORITEV V PRISTANIŠČU KOPER.....	267
3.	PRIMERJAVA REDNO ZAPOSLENIH V LUKI KOPER IN ZAPOSLENIH PRI IPS.....	268
3.1	Redno zaposleni v Luki Koper d.d.....	269
3.2	Zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev.....	269
4.	NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE PRAVIC DELAVCEV, ZAPOSLENIH PRI IPS	269
4.1	Kršitve zakonskih določb o dnevnem in tedenskem počitku.....	269
4.2	Izplačilo »na roke«	270
4.3	Zloraba dovolilnice.....	270
4.4	Neizplačilo regresa za letni dopust.....	270
5.	KLJUČNA VPRAŠANJA GLEDE PROBLEMATIKE IZVAJALCEV PRISTANIŠKIH STORITEV	271
5.1	Kaj in kdo so izvajalci pristaniških storitev?.....	271
5.2	Zakaj Luka Koper potrebuje zunanja storitvena podjetja?.....	271
5.3	Ali IPS-i v resnici posredujejo delovno silo?.....	272
5.4	Zaključek	273
6.	»UPOR« IZVAJALCEV PRISTANIŠKIH STORITEV IN UKREPI LUKE KOPER.....	273
7.	PRIMERI »DRUGAČNE PRAKSE«.....	274
7.1	Pristanišče Hamburg.....	274
7.2	Pristanišče Bremerhaven.....	274
8.	PREDLOGI MOŽNIH REŠITEV	275
8.1	Prezaposlitev delavcev v Luko Koper.....	275
8.2	Sklenitev kolektivne pogodbe za IPS-e.....	275
8.3	Ustanovitev delavske zadruga.....	276



9.	VIRI IN LITERATURA	278
10.	PRILOGE.....	279
SOCIALNI PARTNERJI IN NOVE ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI NA NAŠEM PODROČJU ...		340
ZADRUŽNIŠTVO IN MOŽNOSTI ZA DELAVSKE PREVZEME PODJETIJ V SLOVENIJI		340
1.	POVZETEK	342
2.	UVOD	343
3.	ZADRUŽNIŠTVO V STORITVENEM SEKTORJU V SLOVENIJI	344
3.1.	<i>Splošno</i>	344
3.2.	<i>Storitveni sektor</i>	348
3.3.	<i>Pregled tujih dobrih praks na temo zadružništva v storitvenem sektorju</i>	353
3.3.1	<i>Crédit Agricole Group</i>	353
3.3.2	<i>REWE Group</i>	355
3.3.3	<i>The Co-operative Food</i>	357
4.	DELAVSKI PREVZEMI PODJETIJ V SLOVENIJI	358
4.1	<i>Splošno</i>	358
4.2.	<i>Domel</i>	361
4.4	<i>Armal</i>	363
4.5	<i>Večer</i>	364
4.6	<i>Mercator</i>	364
5.	PREGLED TUJIH DOBRIH PRAKS NA TEMO DELAVSKIH PREVZEMOV	365
5.1.	<i>Eroski</i>	365
5.2	<i>Suma</i>	367
5.3	<i>Edinburgh Bicycle Co-operative</i>	369
6.	PREDLOGI ZA UVELJAVLJANJE ZADRUŽNIŠTVA V SLOVENIJI IN PREDLOGI POTREBNIH SPREMEMB POLITIK NA TEM PODROČJU	369
7.	SKLEP	371
8.	VIRI IN LITERATURA	373
9.	PRILOGE: SEMINARJI, POSVETI, ŠTUDIJSKI OBISKI, OKROGLE MIZE	379
VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU		386
1.	UVOD.....	387
2.	VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	388
3.	ZAKONODAJA IZ VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU.....	391
3.1	<i>Mednarodna zakonodaja</i>	391
3.1.1	<i>Organizacija združenih narodov</i>	391



3.1.2	Svet Evrope.....	391
3.1.3	Mednarodna organizacija dela.....	392
3.1.4	Evropska unija	393
3.2	Zakonodaja iz varnosti in zdravja pri delu v Republiki Sloveniji.....	394
3.2.1	Ustava Republike Slovenije.....	394
3.2.2	Zakon o delovnih razmerjih	394
3.2.3	Zakon o javnih uslužbencih.....	394
4.	ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU	395
5.	ZAKON O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU	406
6.	ZAKON O PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST	407
7.	ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU	407
8.	PRAVILNIK O ZAHTEVAH ZA ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA NA DELOVNIH MESTIH	407
9.	POROČILO INŠPEKTORATA ZA DELO	419
10.	KRŠITVE IZ NASLOVA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU.....	420
11.	SKLEP.....	424
12.	KONFERENCA EU-OSHA	425
13.	PRILOGE.....	426



MOŽNOSTI DELOVANJA ESS OBALNO KRAŠKE REGIJE 2013/2014

Projekt:

»*Socialni partner za socialni dialog II*« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, junij 2014



1. MOŽNOSTI DELOVANJA ESS OBALNO KRAŠKE REGIJE 2013/2014

Po formalni ustanovitvi v maju 2011, se je 16. 12. 2013 v Kopru uradno konstituiral Ekonomsko socialni svet Obalno – kraške regije (ESSOKR), v katerega delovanje je vključenih 8 občin s slovenskega obalnega in kraško – notranjskega področja (Koper, Izola, Piran, Hrpelje Kozina, Sežana, Divača, Komen in Ilirska Bistrica) kot predstavnice lokalnih oblasti, Primorska gospodarska zbornica iz Kopra ter Območna obrtno podjetniška zbornica iz Sežane kot predstavnici delodajalske strani ter OSO-KS 90 in območna organizacija ZSSS kot predstavnici delojemalcev.

V pogovorih z vsemi akterji ter ob samem konstituiranju je bila soglasno jasno izpostavljena koristnost takšne oblike povezovanja in delovanja, saj smo se akterji zavedali možnosti, ki jih daje formalna povezanost in sodelovanje najpomembnejših subjektov družbenega, političnega in gospodarskega življenja. Zato ESSOKR ostaja odprta za pristop in sodelovanje še drugih potencialnih akterjev oziroma partnerjev.

Osnovni namen je bil, da bi skupaj pripravili programski dokument dela, v katerem bodo analizirane razmere v regiji, določeni cilji in pričakovani rezultati skupnih aktivnosti ter postopki in vloge partnerjev za doseganje skupnih ciljev. Sprejeli smo pravila delovanja ESSOKR ter med podpisniki izbrali predsedujočega, ki je koordinator sveta ter sekretarja, ki ima nalogo operativno skrbeti za organizacijo dela. Podlaga za delovanje ESSOKR je v maju 2011 sklenjen »Sporazum o socialnem dialogu v Obalno-kraški regiji«. Glavne smeri oziroma cilji delovanja ESSOKR pa so naslednji:

- spodbujanje modela ekonomskega in socialnega razvoja, temelječega na sodelovanju in usklajevanju, z namenom spodbujanja in pospeševanja zaposlovanja, lokalnega razvoja ter gospodarstva;
- skupno iskanje in razvijanje pobud za reševanje skupnih prepoznanih problemov;
- spodbuda ukrepom za nastanek novih podjetij z izkoriščanjem mehanizmov in sredstev nacionalnih in evropskih programov;
- spodbuda ideji in uresničevanju razvoja socialne ekonomije;
- podpora in pospeševanje ukrepov za ustvarjanje enakih možnosti za zaposlovanje žensk, mladih in težko zaposljivih skupin;
- povezovanje z drugimi ESS na regionalni, državni in mednarodni ravni;
- povezovanje z nacionalnimi in evropskimi institucijami, ki bi lahko bile koristne za celo regijo ali njen del;
- razvijanje ukrepov za vlaganja v razvoj človeških virov, za pridobitev znanj in spretnosti, z usposabljanjem in vseživljenjskim učenjem;
- informiranje prebivalstva o ukrepih, ki jih bomo izvajali;
- dvig ravni socialnega dialoga med podjetniškim sistemom, sindikati, lokalnimi oblastmi, institucijami in organizacijami.

Iz naštetih smeri delovanja ESSOKR sledi, da je ideja regijskega ESS sicer zahtevna, a pomembna za nadgradnjo medsebojnih odnosov akterjev ter posledično za dvig ravni skladnejšega razvoja socialnih in ekonomskih odnosov v regiji.

Zametki interesnega povezovanja med socialnimi partnerji in lokalnimi skupnostmi na slovenskem obalnem področju segajo v začetke devetdesetih let prejšnjega stoletja. Tako je bila v letu 1994 »zaradi specifičnosti gostinstva in turizma na Obali«, podana pobuda tako

direktorjev turističnih podjetij kot pri njih delujočih sindikatov za sklenitev regijske KP dejavnosti. Oboji so hkrati opozarjali na premajhen interes za utrjevanje te dejavnosti. Izpostavljena je bila problematika sezonskih delavcev ter potreba po različnih oblikah izobraževanja in usposabljanja, kar bi pripomoglo k dvigu konkurenčnosti v primerjavi s sosednjimi državami.

V letu 1998 so župani treh obalnih občin imenovali »strokovno delovno skupino za obalno območje za skupne naloge na področjih razvojnega načrtovanja in skupnih strateških usmeritev, prostorskega načrtovanja, okoljskega managementa in nalog s področja Phare CBC«. V naslednjem letu je bilo podpisano »Pismo o nameri« o pristopu k strokovni organiziranosti med tremi obalnimi občinami, tremi ministrstvi, takratno Službo vlade za evropske zadeve ter GZS - Območno zbornico Koper, da bi nadaljevali izvajanje in implementacijo že začelih projektov s področja »Phare«, izpeljali projekt »Regionalni prostorski plan Slovenske obale in regionalni razvojni program, učinkovitejše regionalno načrtovanje, skupne strateške usmeritve, okoljski management, čezmejno sodelovanje, itd. Jeseni 1999 je k pismu o nameri pristopila še Obalna sindikalna organizacija-KS 90. Tako je iz potrebe po sodelovanju začela dejansko rasti ideja o sodelovanju treh partnerjev. Ideja se v času ni več ustrezno razvijala, pri čemer vzroke za to lahko iščemo predvsem v izostanku oblikovanja regij v Sloveniji in njihove formalno-pravne in politične umestitve v prostoru.

Ker so potrebe na terenu žive in kličejo po partnerskem sodelovanju, ki presega trenutni izostanek politične volje po formiranju regij v Sloveniji, in ki prinaša široke družbene konsenze, smo v KS 90 v letu 2009 potencialnim partnerjem predlagali ustanovitev ekonomsko socialnega sveta Obalno-kraške regije. Prvotna ideja se tako širi iz treh obalnih občin na še pet občin s področja Krasa in Brkinov, ki se v marsičem tesno navezujejo na obalno področje. V projektu sta poleg skupno osmih občin, še dve regijski delodajalski organizaciji ter na sindikalni strani KS 90 in ZSSS, formalno pa je bil svet ustanovljen maja 2011.

Za vsako idejo je dobro, da ima pri nastajanju nekakšno formalno spodbudo. Zato smo v KS 90 v projekt »Socialni partner za socialni dialog II« med ostale teme, skupaj z GZS in ob podpori PGZ, uvrstili tudi aktiviranje ESSOKR. Konstituiranje sveta v decembru 2013 je bilo kljub različnim političnim pogledom udeležencev spodbudno in nas je navdajalo z optimizmom glede nadaljevanja začrtanih aktivnosti. Člani sveta smo se obvezali, da bomo vsak na svojem področju delovanja iskali teme, ki bodo imele skupni imenovalca, ter da bo vsak predlagatelj tudi pripravil gradivo za posamezno točko.

Kljub večkratnim pozivom predsedujočemu, da bi bilo potrebno sklicati sejo, je bil odziv negativen oziroma ga ni bilo. Očitno je, da je socialni dialog na lokalni ravni trenutno v senci tako lokalnih kot državnoborskih volitev, saj gre za čas izpostavljanja tematik s strankarskim prizvokom, interesa in časa za iskanje skupnih rešitev pa vsaj na lokalno politični sceni v tem obdobju ni dovolj.

Vseeno pa ideja ESSOKR ostaja živa, počakati bo potrebno le na ustrezno politično klimo ter nadaljevati z aktivnostmi po umiritvi predvolilnega vzdušja. Poleg uvodno navedenih smeri delovanja, smo v KS 90 poiskali nekatere konkretne tematike, o katerih bi se bilo vredno dogovarjati in posledično po možnosti dogovoriti njihove skupne smernice:

- geopolitična lega regije v obmejnem prostoru ter možnosti mednarodnega sodelovanja,



- iskanje skupnih projektnih nalog in aktivnosti ter spodbujanje naložbene politike s ciljem pridobivanja novih delovnih mest in brzdanja brezposelnosti,
- pomen razvoja logistike v regiji zaradi specifičnosti pomorske lege (pristanišče, boljše oziroma ustrežnejše železniške kapacitete, organizacija transporta),
- skladen razvoj mestnih in podeželskih (zalednih) področij,
- problematika zagotavljanja zadostnih količin kvalitetne pitne vode,
- možnosti izkoriščanja čistih oblik energije kot dopolnitev energetske politike,
- skrb za čisto in zdravo okolje,
- iskanje rešitev za težave delovnih migrantov (tako čezmejnih kot priseljencev),
- skrb za ustreznost javnih storitev (zdravstvo, šolstvo, kultura,...),
- iskanje možnosti za sklepanje regijskih kolektivnih pogodb, če je izražena volja partnerjev.

Navedenih je le nekaj vsebin, ki jih v KS 90 želimo izpostaviti in obravnavati na sejah ESSOKR. Ocenjujemo, da gre za tematike, ki se po svoji naravi prav ponujajo partnerskemu sodelovanju. Naš strnjen pogled nanje pa kratko predstavljamo v sledečih točkah.

2. GEOPOLITIČNA LEGA REGIJE V OBMEJNEM PROSTORU TER MOŽNOSTI MEDNARODNEGA SODELOVANJA

Osem slovenskih občin, ki so pristopile k projektu ESSOKR, zajema geografsko področje, vpeto med Italijo na zahodu s Furlanijo Julijsko krajino ter Hrvaško na jugu z Istrsko in Primorsko-Goransko županijo. Gre za velikokrat poudarjeno strateško lego med dvema suverenima državama, s katerima smo danes skupaj povezani v Evropski Uniji. Hkrati imata obe sosedni uradno regijsko razdelitev ozemlja, v Sloveniji pa uradnih regij (še) nimamo. To je lahko naša prednost, še večkrat pa ovira, ko so regije pogoj za črpanje njihovemu razvoju namenjenih evropskih finančnih skladov.

ESSOKR nima ambicije prejudicirati obsega ali vsebin delovanja morebitne bodoče slovenske regije, saj bo ta lahko nastala le, če bo prevladala določena politična volja in jasno izražen interes po povezovanju na teritorialni osnovi. Prav gotovo pa skušamo dvomljivcem pokazati eno izmed možnih smeri delovanja. Če ali ko bo do formalnega oblikovanja regij vendarle prišlo tudi v Sloveniji, bi aktivno delovanje ESSOKR lahko bil vzorec, ki bi nakazal smeri aktivnosti tudi drugim zaokroženim območjem v državi.

V treh omenjenih mejnih regijah izstopajo trije mestni centri, ki s svojim širšim območjem predstavljajo zgoščenost zaposlitvenih možnosti za populacijo iz zalednih občin, ne glede na državo pripadnosti. Tako številni delavci iz Ilirske Bistrice in Brkinov tradicionalno odhajajo na delo na Hrvaško, predvsem na območje Reke, mnogi iz Istre in Krasa pa svoj kruh služijo na področju Trsta ali Kopra. Skupno trem centrom so tri mednarodno uveljavljena blagovna in potniška pomorska pristanišča. Pristanišča kot taka pa so generator razvoja številnih dejavnosti, ki se navezujejo na logistične tokove. Sodelovanje za delovanje na področju medregijske in mednarodne usklajenosti potreb prebivalcev in gospodarstev teritorija se kar sama ponuja.

Mednarodno sindikalno sodelovanje o skupnih vprašanjih je vzpostavljeno že 20 let in uspešno deluje. Leta 1994 je bil ustanovljen Medregijski sindikalni svet med sindikalnimi centralami, ki delujejo ob meji, tako iz Slovenije, kot Furlanije Julijske krajine (MSS SLO-FJK).



Ta organ se je aktivno odzival na številne probleme, ki so se pojavljali in oteževali življenje ljudem ob meji v času slovenskega približevanja in pridruževanja k EU. Tako smo matični državi Slovenijo in Italijo opozarjali na probleme čezmejnih delavcev, na pojave sive ekonomije, težave pri prehajanju državne meje, problem dvojnega obdavčevanja, infrastrukturne in prometne ovire, itd. Našim pobudam so se pogosto pridruževale lokalne skupnosti in gospodarska združenja, zato mnoge elemente iz obstoječih izkušenj delovanja te združbe lahko izpostavimo kot primere dobre prakse mednarodnega tripartitnega sodelovanja socialnih partnerjev. Ker so problemi zaradi specifičnosti lege zaznani tudi v odnosu s Hrvaško, so pri pobudah neredko sodelovali tudi kolegi in partnerji iz hrvaškega dela Istre. MSS SLO-FJK je med ostalim tudi aktivno vpet v projekt EURES za posredovanja pri mednarodni izmenjavi delovne sile, skupaj z delodajalskimi organizacijami in ustreznimi javnimi zavodi za zaposlovanje.

Dokaj intenzivni so že stiki lokalnih skupnosti in delodajalskih organizacij ob mejah. Ob srečanjih prevladujejo obmejne problematike, od čezmejnih vplivov na okolje, kulturnega sodelovanja, pa do dogovarjanj o boljših prometnih povezavah. Po padcu »schengenske« meje med Italijo in Slovenijo je zaznati tudi večje blagovne tokove med subjekti ob meji, več aktivnosti pa je bilo tudi namenjenih odpravljanju »meja v zavesti« lokalnega prebivalstva, kar omogoča boljše sožitje od nekdanjega, ki je bilo obremenjeno s težkimi zgodovinskimi dogajanjmi ter trenji na osnovi nacionalnih in jezikovnih različnosti. Dodana vrednost medsebojnemu sodelovanju sta manjšinski narodni skupnosti na obeh straneh meje, ki jim je potrebno posvečati še posebno pozornost.

3. ISKANJE SKUPNIH PROJEKTIH NALOG IN AKTIVNOSTI TER SPODBUJANJE NALOŽBENE POLITIKE S CILJEM PRIDOBIVANJA NOVIH DELOVNIH MEST IN BRZDANJA BREZPOSELNOSTI

Ob pomanjkanju svežega kapitala ter ob upoštevanju krčenja porabe javnih sredstev na vseh področjih, predvsem pa pri strateški naložbeni politiki, mora biti iskanje alternativnih virov financiranja ena od prednostnih nalog vseh dejavnikov v družbi. Pri tem je delovanje regijskega ESS lahko v pomoč pri iskanju sinergij socialnih partnerjev s pomočjo socialnega dialoga.

Pripravlja se Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014 – 2020, v katerem najdemo mnoga področja možnega sodelovanja partnerjev pri skupnih projektih.

Socialni partnerji smo tako na nacionalnem, kot na regijskem območju že identificirali konkretna področja, na katerih bi se lahko povezovali in delovali še z drugimi pomembnimi deležniki ter v ta namen pripravili sezname možnosti sodelovanja na prednostnih oseh. Te zajemajo spodbujanje naložb podjetij v inovacije in raziskave na področju e-storitvev in storitvenih platform na trgu dela, izdelavo modelov dviga kompetenc na področju inovativnosti in ustvarjalnosti, razvoj svetovalne mreže za pomoč mladim podjetnikom v prvih dveh letih delovanja, s posebnim poudarkom na ženskem podjetništvu, spodbujanje in večanje prepoznavnosti regijske obrti in podjetništva v tujini, vključno z zaščito tipičnih izdelkov,... Še posebej pomembna je promocija NPK kvalifikacij za doseganje večje mobilnosti delovne sile, podpora ukrepom prilagajanja delovnih mest ranljivim skupinam

(medgeneracijsko povezovanje), podpora kariernim orientacijam, izobraževanje mladih o trgu dela, razvoj zaposlitvenih fundacij, spodbujanje programov za dvig kakovosti delovnih mest, vključno z izvedbami aktivnosti za varna in zdrava delovna mesta, spodbujanje soupravljanja ipd.

Na splošno bi bilo potrebno delovati na krepitvi vloge socialnih partnerjev kot zunanjih izvajalcev APZ. Pri tem je zelo pomembno usmerjanje potencialnih kandidatov v zagon zadrug ter načrtovanje projektov socialnega podjetništva. Poudarek pa mora biti še na usmerjanju in kreiranju »zelenih« delovnih mest in poklicev.

Različnih možnosti za pristop k reševanju problematike brezposelnosti kot enega največjih problemov naše družbe je še veliko. S poglobljenim dialogom med vsemi partnerji bomo lahko izluščili najučinkovitejše ter nato s kvalitetnimi predlogi ustrezno delovali.

Med najpomembnejše dejavnosti v regiji zanesljivo sodita gostinstvo in turizem, ki ob skladnem pristopu do vseh odločujočih dejavnikov, lahko zagotovi številna nova kakovostna delovna mesta. Ob sedanjih težavah s podcenjenostjo delovne sile, ki poleg ne najboljših pogojev dela odvrčajo mlade od usmerjanja v gostinske poklice, je potrebno tej dejavnosti posvetiti posebno pozornost ter dogovorno iskati in najti primerne rešitve za izboljšanje razmer.

4. POMEN RAZVOJA LOGISTIKE V REGIJI ZARADI SPECIFIČNOSTI POMORSKE LEGE (PRISTANIŠČE, BOLJŠE OZIROMA USTREZNEJŠE ŽELEZNIŠKE KAPACITETE, ORGANIZACIJA TRANSPORTA)

Zaradi obmorske lege ima regija specifičen položaj. Koprsko pristanišče je vozlišče prometnih poti vzhodnemu delu Evrope, še posebej pa s svojo pozicijo izrazito gravitira proti celotni srednji Evropi. Kljub naglemu razvoju samega pristanišča, se to srečuje z objektivno težavo premajhne prepustnosti železniških povezav, ki v sedanjem obsegu onemogočajo nadaljnjo zeleno širitev obsega poslovanja v luškem pretovoru. Ker je pripravljenost države omejena z vse manj možnostmi za vlaganje javnih sredstev v posodobitev železniškega omrežja, še posebej pa glede vlaganja v izgradnjo drugega tira proti Divači, bi bila lahko široka in enotna podpora lokalnih socialnih partnerjev dodaten motiv za pospešitev iskanja rešitve, ki bi omogočila razvoj logističnih povezav regije, s tem pa hkrati celotnega lokalnega gospodarstva. Kot alternativo drugemu železniškemu tiru nekateri izpostavljajo cenejšo, a problematično rešitev, ki bi lahko prometne tokove iz slovenskih železnic preusmerila na sosednje, italijansko železniško omrežje, to pa je neposredna železniška povezava med Koprom in Trstom. Ta povezava na prvi pogled prinaša hitro in z naložbenega vidika cenejšo rešitev. Ne upošteva pa posrednih učinkov, ki bi jih prinesel obstoj takšne povezave, če hkrati ne bi bil zgrajen prej omenjeni drugi železniški tir. S preusmeritvijo tovarov se poveča tveganje nekonkurenčnosti koprskega pristanišča, saj bi lahko sosednja država monopolizirala cenovno politiko prometnih tokov proti srednji Evropi, prav tako pa bi zaradi preusmeritve tovorov, lahko bilo ogroženo poslovanje Slovenskih železnic, ki jim več kot tretjino vseh tovorov predstavljajo blagovni tokovi iz in v Luko Koper.

Za Luko Koper pogosto rečemo, da je strateška družba, pomembna za celotno nacionalno gospodarstvo. Prav zato je od njenega obstoja in razvoja odvisno marsikaj. Soočeni smo s



pritiske iz tujine (EU komisija, potencialni interesenti za nakup...) za njeno reorganizacijo in posledično privatizacijo. V sindikatih pa tudi v mnogih drugih segmentih slovenske gospodarske, politične in strokovne javnosti prevladuje stališče, da bi bilo poseganje v spremembo organizacije pristanišča, njegovo drobljenje na samostojne terminale ter končno njihova razprodaja, lahko usodna strateška napaka, ki bi ogrozila slovenske interese. ESSOKR je zato lahko organ, kjer se morajo soočiti pogledi socialnih partnerjev in lokalnih skupnosti ter izoblikovati jasna stališča vseh neposredno zainteresiranih partnerjev v regiji. To bi nato lahko bilo pomembno izhodišče pri opredeljevanju vseh pristojnih organov o tem vprašanju na državni ravni. Odprta pa ostaja dolgoletna ideja možnosti tesnejšega povezovanja s sosednjim pristaniščem v Trstu, a tudi skupaj z drugimi severnojadranskimi pristanišči, s ciljem ustanovitve severnojadranskega transportnega sistema.

Posebno pozornost zasluži usmeritev Slovenije kot pomorske države. To vprašanje kot tudi prej opisana, opredeljuje Resolucija o nacionalnem programu razvoja pomorstva RS iz leta 2010. Seveda pa je resolucija le uradno izhodišče države, za njeno uveljavljanje v praksi ob konkretnih vprašanjih pa je skrajno koristen socialni dialog, saj političnim odločitvam daje dodano vrednost.

5. SKLADEN RAZVOJ MESTNIH IN PODEŽELSKIH (ZALEDNIH) PODROČIJ

Tako Slovenska Istra kot tudi Brkini in Kras, so tradicionalna kmetijska področja za zagotavljanje predvsem sveže zelenjave in sadja bližnjim mestnim središčem in tudi širše. Pri tem je treba poudariti, da se je z industrializacijo, globalizacijo in monopolizacijo trga s strani multinacionalnih trgovskih verig ter opuščanjem dobršnega dela kmetijske proizvodnje, intenzivnost kmetijske proizvodnje znižala, s tem pa tudi samooskrba države z lokalnimi proizvodi. Z »Uredbo za razvoj podeželja«, ki jo je izdal Evropski parlament, nacionalne Vlade opredelijo nabor ukrepov na podlagi analize možnosti in potreb za zagotavljanje razvoja lastnih podeželskih področij, s ciljem izpolnjevanja šestih prednostnih nalog EU, opredeljenih v omenjeni uredbi.

Ker gre za obdobje 2014 – 2020, je sedaj priložnost, da tudi regijske nevladne organizacije in civilna družba dajo svoj prispevek k pripravi nacionalnega programa. Prav ESSOKR je mesto, kjer se lahko izpostavijo specifične lokalnega področja ter zastavi delo v smislu izboljševanja pogojev ter ponovne oživitve lokalne kmetijske proizvodnje. To je posredno lahko način za zaposlitev mnogih, ki jim je delovno mesto ugasnilo predvsem v industrijski proizvodnji, hkrati pa prispevek k ekološkemu obnašanju družbe, zagotavljanju zdrave lokalne hrane, ob hkratnem zmanjševanju t.i. »ogljicega odtisa« in drugih toplogrednih plinov.

Obalno zaledje ima prav tako velike možnosti kot dopolnilni ponudnik na področju turistične dejavnosti, predvsem s ponudbo kmečkega turizma in lokalnih posebnosti, tako na področju gastronomije in domače obrti. Skupne spodbude v razvoj teh dejavnosti bi lahko blagodejno delovale na celotno regijsko gospodarstvo, hkrati pa bi zagotovili številna nova delovna mesta.

6. PROBLEMATIKA ZAGOTAVLJANJA ZADOSTNIH KOLIČIN KVALITETNE PITNE VODE

Slovenija velja za deželo, ki ima bogate vodne vire. Vendar pa ti niso enakomerno razporejeni, prav tako pa niso enako kvalitetni. Med področja, kjer se pogosto srečujemo s predvsem sezonskimi manki pitne vode, sodita tudi slovenska Istra in kraško zaledje. Težave so še toliko bolj poudarjene, ker je običajno sušno obdobje v času turistične sezone, ko se število prebivalcev na tem območju krepko poveča. Prav tako drži trditev, da se medletna količina porabe vode ne povečuje, kar je posledica upada industrijske proizvodnje na obalnem območju.

Na območju Obalno kraške regije in Brkinov delujejo trije vodovodni sistemi: Rižanski vodovod, Kraški vodovod in Vodovod Ilirska Bistrica. Zaradi nihanja vodnatosti osnovnega vira vode pri Rižani, je najbolj na udaru Rižanski vodovod. Zato po pogodbi, predvsem v poletnih mesecih, dopolnilno koristi še vodo iz vodnih virov Gradole iz hrvaške Istre ter Klariči, ki je v upravljanju Kraškega vodovoda Sežana.

V zadnjih treh desetletjih je bilo pripravljenih 10 projektov z namenom trajne oskrbe obale z vodo, vendar do realizacije nikoli ni prišlo. Najresnejši projekt do sedaj je bil sprožen v letu 2003 s strani Ministrstva za okolje, in sicer iz potencialnega zajetja Padež/Suhorica. Kljub opravljenim predhodnim postopkom, vključno s prigravitvijo projekta za sofinanciranje iz kohezijskega sklada v višini 50% potrebnih sredstev, je bila realizacija s strani istega ministrstva ustavljena v letu 2007. S tem je dolgoročno, tako obalnemu kot kraškemu območju, onemogočena oskrba z dodatnimi količinami pitne vode, hkrati pa je skoraj zanesljivo zapravljena bodoča možnost sofinanciranja iz EU kohezijskih skladov. O pomenu zagotovitve alternativnih virov nas je opozorilo sušno obdobje v letu 2012, ko se je obalno območje zaradi pomanjkanja vode znašlo v težavah in je bilo potrebno uvajati restriktivne ukrepe za varčevanje z vodo.

Ker gre v primeru pitne vode za strateški in življenjsko pomemben problem celotne regije, bi bilo koristno tudi to temo pripeljati na ESSOKR ter nato s skupnimi močmi na problem opozoriti pristojne inštitucije v prestolnici, saj je brez zagotovljenih zanesljivih virov vodne oskrbe lahko ogrožen vsak nadaljnji razvoj mnogih gospodarskih panog, s turizmom na prvem mestu.

Obenem v sindikatih odločno nasprotujemo tendencam predvsem velikih korporacij po privatizaciji vodnih virov. Pričakujemo, da se bomo o tem vprašanju poenotili vsi socialni partnerji, tako na lokalni, kot na državni ravni in v celotni EU.

7. MOŽNOSTI IZKORIŠČANJA ČISTIH OBLIK ENERGIJE KOT DOPOLNITEV ENERGETSKE POLITIKE

Že pred skoraj dvema desetletjema je Evropska komisija izdala tako imenovano Zeleno knjigo z naslovom »Za energetske politiko EU«. Njeni osnovni cilji so bili spodbuditi brzdane stroškov energije, ob upoštevanju varnosti oskrbe in okolja.



Takratni cilji so še vedno aktualni, zato je energetska politika ena centralnih tematik pri obravnavanju trajnostnega razvoja družbe. Ker se je v preteklosti vlagalo predvsem v energijo iz neobnovljivih virov, ki imajo večinoma negativne ekološke stranske učinke, mora biti sedaj več poudarka na iskanju možnosti koriščenja obnovljivih virov z bistveno manjšim okoljskim vplivom. Pri tem je vsekakor poudarek na ekonomski upravičenosti, ki je ne smemo ocenjevati le z vidika kratkoročnih posledic. Upoštevati je potrebno predvsem dolgoročne učinke, ki končno tudi vplivajo na posredne stroške.

Glede na lokalne okoljske značilnosti bi bilo koristno pripeljati tematiko tudi v razpravo med socialne partnerje. Prisotnost morja daje možnosti za izkoriščanje morske energije. Prav tako bi kot alternativo lahko pristopili k oceni primerne vetrovnosti območja in posledično koriščenju vetrne energije, ob že načrtovani plinifikaciji regije in posledično rabi zemeljskega plina. Kako pomembno je aktivno pristopiti k iskanju raznovrstnosti energijskih virov, nas je spomnila kriza z dobavo električne energije v večjem delu Slovenije ob katastrofalnem žledolomu februarja letos, ko se je marsikje sesulo električno omrežje.

8. SKRB ZA ČISTO IN ZDRAVO OKOLJE

Skrb za varovanje okolja mora biti rdeča nit pri razpravah o vseh vidikih gospodarske in družbenih politik. Od preudarnega ravnanja z okoljem je odvisno naše zdravje, pa tudi preživetje.

Ohranjanje kakovosti zraka in vode, ohranjanje virov in varovanje biotske raznovrstnosti, ravnanje z odpadki in nadzor dejavnosti, ki škodljivo vplivajo na okolje, so temeljne usmeritve politik Evropske unije. Delovanje EU temelji na strategiji trajnostnega razvoja in integraciji okoljske politike, k spoštovanju teh načel pa so zavezane vse članice, ki morajo te politike udejanjati v praksi na vseh ravneh.

Veliko lahko naredimo, če pristopimo k evidentiranju tistih, ki negativno vplivajo na okolje ter posledično ukrepamo s konkretnimi aktivnostmi za izboljšanje stanja.

Primeroma lahko navedemo problematiko ločenega zbiranja in deponiranja odpadkov. Tudi dialog med vsemi socialnimi partnerji lahko prispeva delež pri dviganju zavesti in odnosa do narave ter njene zaščite z drugačnim razmišljanjem in novimi pristopi.

9. ISKANJE REŠITEV ZA TEŽAVE DELOVNIH MIGRANTOV (TAKO ČEZMEJNIH KOT PRISELJENCEV)

Na trgu delovne sile predstavljajo pomemben faktor delavci migranti. Zaradi lege OKR, ki je kot rečeno vpeta med dve tuji državi, beležimo izrazit pojav dnevnih migrantov iz Slovenije in Hrvaške, ki si delo večinoma najdejo v Italiji, vse pogosteje pa se zaradi krize tudi italijanski čezmejni delavci zaposlujejo predvsem v Sloveniji. V teh primerih gre večinoma za visoko kvalificirane in specializirane kadre, ki jih pri nas primanjkuje. Za opravljanje enostavnejših del v storitvenih dejavnostih (turizem in gostinstvo, pristaniška dela,...) in predvsem gradbeništvu, pa je zlasti na obalnem področju precejšnje število priseljencev, tako trajnih kot sezonskih ali za krajši določen čas.



Za lajšanje težav predvsem čezmejnih migrantov, smo se sindikati, delodajalci in zavodi za zaposlovanje v Italiji in Sloveniji, že pred nekaj leti povezali v projektu »Euradria«, s katerim smo aktivno pristopili v evropsko projektno mrežo za pomoč pri čezmejnem zaposlovanju med članicami EU, »EURES«. V ta namen bodo še nadalje namenjena sredstva iz evropskih regijskih skladov, zato bi bilo koristno nadaljevati z dosedanja prakso in jo po možnosti dopolniti z novimi idejami in predlogi. Prav ESSOKR bi ob izostanku regij v Sloveniji, lahko postal stičišče aktivnosti na tem področju, ob aktivnejši vključitvi še lokalnih skupnosti.

Kljub sedanjim kriznim razmeram v evropskem gospodarstvu je pričakovati, da se bo ob koncu recesije znova pojavila potreba po novih delavcih, ter da domača ponudba delovne sile ne bo zadostovala. Zato je potrebno delovati v smislu zagotovitve pogojev dela, ki tujih delavcev ne bodo odvrčali, ampak nasprotno, kot dopolnitev potreb, privabljali na naš trg delovne sile. Da bi to dosegli, je potrebno veliko tvornega socialnega dialoga, ki zanesljivo lahko prinese nove pristope do tujcev, predvsem pa bolj humane in pravične razmere od sedanjih. V kolikor bodo ideje dobre in zanimive, jih lahko ponudimo kot rešitve tudi na državni ravni. Že na konstitutivni seji ESSOKR smo bili priča zanimivi razpravi o problematiki delovne sile, ki potrebo po dialogu na vseh ravneh še dodatno potrjuje.

10. SKRB ZA USTREZNOST JAVNIH STORITEV (ZDRAVSTVO, ŠOLSTVO, KULTURA,...)

Razprave o tem, koliko v neki družbi potrebujemo obsežnosti dejavnosti javnega sektorja, so vedno žive. Še posebej pa se o tem, koliko potrebujemo zdravstvenih, vzgojno-izobraževalnih, kulturnih zavodov in podobno, odpirajo dileme v času krize, ko kronično primanjkuje javnih sredstev in je posledično potrebno z njimi ravnati čim bolj gospodarno. Ker gre za storitve, ki jih prej ali slej potrebuje vsak državljan, mora biti v ospredju razmišljanje tako o razvejanosti in pristopnosti teh storitev vsakomur, kot tudi glede njihove primerne kvalitete in ustreznosti.

Lokalne skupnosti so zato dolžne poskrbeti tako za primarno zdravstveno oskrbo, kot za zadostno pokritost vzgojno-varstvenih in izobraževalnih ustanov. Sekundarno zdravstvo, domovi za starostnike, srednješolska mreža in delovanje visokošolskih ustanov, razne poklicne kulturne ustanove, prepredenost državnih in socialnih ustanov in podobno pa so običajno v sferi interesov širšega teritorija ali regije. Ker gre za družbene organizme, ki morajo delovati skladno s potrebami in tako biti v oporo prebivalcem in gospodarstvu, bi bilo koristno, da se o njihovem delovanju organizirano spregovori tudi med socialnimi partnerji na regijski ravni, tako kot je to običajno za delovanje ESS na državni ravni, ko gre za vprašanja z državne ravni.

11. ISKANJE MOŽNOSTI ZA SKLEPANJE REGIJSKIH KOLEKTIVNIH POGODB, ČE JE IZRAŽENA VOLJA PARTNERJEV

Pobude za sklepanje kolektivnih pogodb dejavnosti na regijski ravni so se na Obali pojavile že v prvi polovici devetdesetih let prejšnjega stoletja. Tako je bilo junija 1994 srečanje takratne »Območne zbornice Koper« (sedaj Primorska gospodarska zbornica) s Sindikatом gostinstva



in turizma pri KS 90 Slovenije. Poudarjene so bile koristi partnerskega odnosa ter doseženo soglasje, da bi bilo koristno pristopiti k sklepanju regijske kolektivne pogodbe dejavnosti. V ta namen je bila ustanovljena skupna šest članska komisija, da bi ugotovila specifikke, ki bi jih bilo smotrno urediti. Do realizacije pogodbe kasneje ni prišlo, saj je bilo nekaj zadržkov na delodajalski strani, težava pa je bila še v opredelitvi teritorialnega obsega veljavnosti, saj uradne regije ni bilo.

Ideja o sklepanju teritorialno omejenih KP dejavnosti je še vedno živa, premostiti bi bilo treba le nekaj zakonskih in organizacijskih ovir. V kolikor bi bila izražena čvrsta volja partnerjev, te ne bi bile nepremagljive. Za enkrat pa so to le ideje, ki jih je potrebno ohranjati žive. Kot eden osnovnih razlogov ostajajo različni življenjski stroški v posameznih območjih države, ki jim ne sledijo ustrezno prilagojeni plačne lestvice.

12. ZAKLJUČEK

Žal se ne moremo znebiti občutka, da smo za zagon delovanja ESSOKR izbrali nerodno leto s trojnimi volitvami, ki so jim s strani politikov namenjene predvsem predvolilne aktivnosti. Žal pri nas politiki socialnega dialoga ne štejejo med faktorje, ki bi jim na volitvah lahko izboljšali volilne rezultate. To pa predvsem zato, ker se v dialogu očitno ne more dovolj jasno izpostaviti individualnih zaslug za morebitne dosežene posamezne rešitve v družbi. (Priloga št 9: RESS Novogoriške subregije – dopis KS 90, z dne 25.8.2014)

Ocenjujemo pa, da bo prav po volitvah lahko pravi trenutek za aktiviranje višje stopnje komuniciranja tudi z lokalnimi skupnostmi. Na srečo je kljub sicer drugačnim težavam, še vedno ostal živ dialog med sindikati in delodajalci, ki pa za zaokrožitev skupnih predlogov potrebujemo tudi sodelovanje tako lokalne kot državne politike.

Ne glede na dejstvo, ali bo ESSOKR ostal projektna aktivnost ali ne, bomo tako sindikati, kot upam si trditi tudi delodajalci, to idejo ohranili živo in jo razvijali. Skrajni čas je, da se nam aktivno pridružijo še občine v interesno zaokroženo začrtani regiji.

13. PRILOGE

Priloga 1:

VZPOSTAVITEV EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA OBALNO KRAŠKE REGIJE S SPORAZUMOM O SOCIALNEM DIALOGU V OBALNO KRAŠKI REGIJI, Z DNE 13. MAJA 2011





Načelo partnerstva je vodilno načelo Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013 in znotraj tega prednostno spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.

Potrebno ga je vgraditi v lokalne in regijske operativne programe za vzpostavljanje prilagodljivega in konkurenčnega gospodarstva, socialnega dialoga in večje blaginje. Vzpostaviti je potrebno partnerski mehanizem na regijski in lokalni ravni.

Ekonomsko socialni svet Obalno kraške regije (ESSOKR) se ponuja kot učinkovit mehanizem povezovanja lokalnih in regijskih dejavnikov. Čas gospodarske in socialne krize ponuja dodatne razloge za ustanovitev regijskega ekonomsko socialnega sveta. Pripomore lahko k uravnoteženemu dohitevanju razvitih sosednjih in evropskih regij, kar se bo dolgoročno kazalo v povečani blaginji in kakovosti življenja prebivalcev. Namen ESSOKR je spodbujati uravnotežen gospodarski in socialni razvoj, izboljšati socialno varnost in zmanjšati socialna tveganja.

Regija je prostorsko in vsebinsko opredeljena kot statistična Obalno kraška regija. Takšna opredelitev ne izključuje vključevanja drugih zainteresiranih občin izven statistične regije. Ne gre toliko za prostorski okvir kot za zaokroženo celoto gospodarskih, socialnih, izobraževalnih, upravnih in drugih dejavnikov, ki jih je v takem okviru lažje obvladovati in uspešneje uporabiti pri reševanju problemov.

Na tej podlagi smo predstavniki delodajalcev, delojemalcev in lokalnih skupnosti v Obalno kraški regiji

pripravili:



SPORAZUM O SOCIALNEM DIALOGU V OBALNO KRAŠKI REGIJI

Podpisniki tega sporazuma ustanovljamo Ekonomsko socialni svet Obalno kraške regije in se zavezujemo, da bomo:

- vzpostavili in vzdrževali dialog in medsebojno usklajevanje pri oblikovanju skupnega programskega dokumenta, v katerem bodo analizirane razmere v regiji, določeni cilji in pričakovani rezultati skupnih aktivnosti, postopki in vloge partnerjev za doseganje skupnih ciljev;
- izbrali med podpisniki tega sporazuma predstavnika, ki bo koordiniral in predstavljal podpisnike sporazuma.

Podpisniki tega sporazuma bomo:

- spodbujali model ekonomskega in socialnega razvoja, ki bo temeljil na sodelovanju in usklajevanju, z namenom spodbujanja in pospeševanja zaposlovanja, lokalnega razvoja ter gospodarstva;
- skupaj iskali in razvijali pobude za rešitev skupno prepoznanih problemov;
- spodbujali ukrepe za nastanek novih podjetij in pri tem izkoriščali mehanizme in sredstva nacionalnih in evropskih programov;
- spodbujali nastajanje in uresničevanje idej za razvoj socialne ekonomije;
- podpirali in pospeševali ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti za zaposlovanje žensk, mladine in težko zaposljivih skupin;
- povezovali z drugimi ekonomsko socialnimi sveti na regionalni, državni in mednarodni ravni;
- povezovali z nacionalnimi in EU institucijami kadar bi bilo koristno za celotno regijo ali njen del, ne da bi posegali v odgovornosti in pristojnosti institucij in organizacij, ki delujejo v regiji;
- razvijali ukrepe za večja in učinkovitejša vlaganja v razvoj človeških virov, za pridobitev znanj in spretnosti, z usposabljanjem in vseživljenjskim učenjem;
- informirali prebivalstvo o ukrepih, ki jih bomo izvajali v okviru sporazuma;



- pripomogli k doseganju višjih in visokih standardov kakovosti delovanja in dialoga med podjetniškim sistemom, sindikati, lokalnimi oblastmi, institucijami in organizacijami.

Člani in organizacija ESSOKR

Člani ESSOKR so lahko:

- predstavniki občin obalno kraške regije z možnostjo priključitve občin izven statistične regije;
- predstavniki združenj gospodarstva na območju regije;
- predstavniki sindikatov na območju regije;
- predstavniki institucij na področju zaposlovanja, socialnega varstva in regijskega razvoja;
- druge zainteresirane institucije in organizacije, ki izrazijo pripravljenost za delovanje v ESSOKR.

Člani izmed sebe izvolijo predsednika in podpredsednika. Predsednik zastopa ESSOKR navzven in vodi zasedanja.

ESSOKR določi poslovnik o delu in oblikuje program dela.

Obstoječe oblike povezovanja, kot je kolegij županov ali druge uveljavljene formalne in neformalne oblike ostajajo neodvisne pri svojem delovanju.

Podpisniki si bomo prizadevali nadgraditi ali dopolniti že obstoječe oblike socialnega dialoga in reševanja gospodarskih problemov. Z aktivnim delovanjem v ESSOKR bomo zagotovili izvajanje programov in doseganje ciljnih rezultatov ter stalno spremljali potrebe vseh deležnikov sporazuma in vseh socialno-ekonomskih akterjev, ki delujejo v regiji.

kraj: Koper

datum: 13. maj 2011



PODPISNIKI SPORAZUMA

Organizacija	Odgovorna oseba	Podpis
MESTNA OBČINA KOPER	Boris Popovič župan	
OBČINA DIVAČA	Drago Božac župan	
OBČINA HRPELJE – KOZINA	Zvonko Benčič – Midre župan	
OBČINA ILIRSKA BISTRICA	Vojko Tomšič podžupan	
OBČINA IZOLA	Igor Kolenc župan	
OBČINA KOMEN	Danijel Božič župan	
OBČINA PIRAN	Peter Bossman župan	
OBČINA SEŽANA	Davorin Terčon župan	
OBMOČNA OBRTO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SEŽANA	Milan Škapin predsednik	



PRIMORSKA GOSPODARSKA
ZBORNICA

Tomaž Može
direktor



OBMOČNA ORGANIZACIJA ZSSS
PRIMORSKA IN NOTRANJSKA

Bojan Kramar
sekretar



KS 90 SLOVENIJE
(OBALNA SINDIKALNA
ORGANIZACIJA)

Peter Majcen
predsednik





Priloga 2:

PISMO ŽUPANOM – SOCIALNIM PARTNERJEM O AKTIVIRANJU DELA EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA OBALNO KRAŠKE REGIJE, Z DNE 21. NOVEMBRA 2013



KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE
Gregorčičeva 7
1000 LJUBLJANA
Tel.: 01 426 30 23
Fax: 0599 20827
E-pošta: ks90@sindikat-ks90.si
www.sindikat-ks90.si

Ljubljana, 21. 11. 2013

Mestna občina Koper, župan, g. Boris Popovič
Občina Divača, župan, g. Drago Božac
Občina Hrpelje – Kozina, župan, g. Zvonko Benčič – Midre
Občina Ilirska Bistrica, župan, g. Emil Rojc
Občina Izola, župan, g. Igor Kolenc
Občina Komen, župan, g. Danijel Božič
Občina Piran, župan, g. Peter Bossman
Občina Sežana, župan, g. Davorin Terčon
Območna obrtno podjetniška zbornica Sežana, predsednik, g. Milan Škapin
Primorska gospodarska zbornica, direktor, g. Tomaž Može
Območna organizacija ZSSS Primorska in Notranjska, sekretar, g. Bojan Kramar
Obalna sindikalna organizacija KS 90, generalni sekretar, g. Euro Brozič

**AKTIVIRANJE DELA EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA OBALNO
KRAŠKE REGIJE**

Spoštovani gospodje župani, spoštovani socialni partnerji!

Pred dobrima dvema letoma smo podpisali akt o ustanovitvi Ekonomsko socialnega sveta Obalno-kraške regije (ESSOKR), z namenom vzpostavitve socialnega dialoga ter s tem mehanizmov za skupno iskanje vzvodov za reševanje kompleksnih problemov družbene, ekonomske in socialne narave v našem okolju. Bili smo soglasni, da je skupni pristop lahko



učinkovitejši od posameznih rešitev, zato je tedanji sporazum o socialnem dialogu primerna spodbuda, da se v teh kriznih razmerah dejansko lotimo konkretnih aktivnosti. Zavezali smo se, da bomo skupaj pripravili programski dokument dela, v katerem bodo analizirane razmere v regiji, določeni cilji in pričakovani rezultati skupnih aktivnosti ter postopki in vloge partnerjev za doseganje skupnih ciljev, sprejeli pravila delovanja ESSOKR ter se dogovorili, da bomo za usklajevanje in koordinacijo dela med podpisniki izbrali koordinatorja.

V okviru projekta, ki ga izvajamo skupaj s partnerjem GZS smo se odločili, da na tem področju predlagamo oživitev konkretnih aktivnosti. Predlagam, da na podlagi sprejetih dogovorov čim prej oziroma še v tem koledarskem letu, aktiviramo delovanje omenjenega organa ter pričnemo s skupno obravnavo perečih problemov, s katerimi se vsakodnevno srečujemo na svojih delovnih področjih. V ta namen bomo po neformalnih razgovorih, ki že potekajo, v kratkem pripravili vabilo ter ustrezna gradiva za konstitutivno sejo ESSOKR.

Za predlagatelja, s prijaznimi pozdravi,



Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
Peter Majcen, predsednik

Priloga:

- podpisan »Sporazum o socialnem dialogu v OK regiji«



Priloga 3:

VABILO NA KONSTITUTIVNO SEJO EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA OBALNO KRAŠKE
REGIJE - ESSOKR, Z DNE 6. DECEMBRA 2013



KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE
Gregorčičeva 7
1000 Ljubljana
e-pošta: ks90@sindikat-ks90.si

Koper, 6. 12. 2013

Mestna občina Koper, župan, g. Boris Popovič
Občina Divača, župan, g. Drago Božac
Občina Hrpelje – Kozina, župan, g. Zvonko Benčič – Midre
Občina Ilirska Bistrica, župan, g. Emil Rojc
Občina Izola, župan, g. Igor Kalenc
Občina Komen, župan, g. Danijel Božič
Občina Piran, župan, g. Peter Bossman
Občina Sežana, župan, g. Davorin Terčon
Območna obrtno podjetniška zbornica Sežana, predsednik, g. Milan Škapin
Primorska gospodarska zbornica, direktor, g. Tomaž Može
Območna organizacija ZSSS Primorska in Notranjska, sekretar, g. Bojan Kramar
Obalna sindikalna organizacija KS 90, generalni sekretar, g. Euro Brazič

VABILO

na konstitutivno sejo Ekonomsko socialnega sveta Obalno Kraške regije - ESSOKR

Spoštovani,

Skladno s skupaj izraženo voljo po aktiviranju ESSOKR in s tem vzpostavitve socialnega dialoga v regiji, vas vabim na konstitutivno sejo Ekonomsko socialnega sveta Obalno Kraške regije, ki bo **v ponedeljek, 16. 12. 2013 ob 10,00 uri v dvorani Pretorske palače v Kopru, Titov trg 1.**

Predlagam naslednji dnevni red:

1. Konstituiranje ESSOKR:
 - sprejem Pravil ESSOKR
 - izvolitev predsednika, namestnika in sekretarja
2. Problematika brezposelnosti v regiji:
 - predstavitev trga dela v regiji (direktorica OS ZRSZ, Nevenka Bandelj, Mirela Pekica, EURES svetovalka)
 - razprava
3. Razno

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.



Peter Majcen
predsednik KS 90 Slovenije

Vabljeni:

- Mestna občina Koper, župan, g. Boris Popovič;
- Občina Divača, župan, g. Drago Božac;
- Občina Hrpelje – Kozina, župan, g. Zvonko Benčič – Midre;
- Občina Ilirska Bistrica, župan, g. Emil Rojc;
- Občina Izola, župan, g. Igor Kolenc;
- Občina Komen, župan, g. Danijel Božič;
- Občina Piran, župan, g. Peter Bossman;
- Občina Sežana, župan, g. Davorin Terčon;
- Območna obrtno podjetniška zbornica Sežana, predsednik, g. Milan Škapin;
- Primorska gospodarska zbornica, direktor, g. Tomaž Može;
- Območna organizacija ZSSS Primorska in Notranjska, sekretar, g. Bojan Kramar;
- Obalna sindikalna organizacija KS 90, generalni sekretar, g. Euro Brozič;
- Zavod za zaposlovanje, Območna služba Koper, direktorica, mag. Nevenka Bandelj
- mediji.

Priloga:

- Osnutek pravil ESSOKR
- Predstavitev trga dela v regiji



Priloga 4:

ZAPISNIK 1. SEJE EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA OBALNO KRAŠKE REGIJE, Z DNE 16. DECEMBRA 2013



ZAPISNIK

1. seje Ekonomsko socialnega sveta Obalno Kraške regije (ESSOKR), ki je potekala v ponedeljek, 16. decembra 2013 ob 10.00 uri, v Pretorski palači, Koper.

Prisotni: Danijel Cep, podžupan Mestne občine Koper, Drago Božac (župan Občine Divača), Igor Kolenc (župan Občine Izola), Zvonko Benčič Midre (župan Občin Hrpolje – Kozina), Danijel Božič (župan Občine Komen), Ljubo Bertok (podžupan Občine Piran), Milan Škapin (predsednik Območno obrtno podjetniške zbornice Sežana), Tomaž Može (direktor Primorske gospodarske zbornice), Bojan Kramar (sekretar Območne organizacije ZSSS za Primorsko in Notranjsko), Euro Brozič (generalni sekretar Obalne sindikalne organizacije KS 90), mag. Nevenka Bandelj, direktorica in Mirela Pekica (Zavod za zaposlovanje, Območna služba Koper), Timotej Pirjevec (Mestna občina Koper), Urban Tavčar (svetovalec KS 90).

Peter Majcen: Pozdravi prisotne predstavnike lokalnih skupnosti, predstavnike delodajalcev in predstavnike delojemalcev. Poudari pomen regijskega socialnega dialoga, saj da predstavniki državnega Ekonomsko socialnega sveta ne poznajo dovolj dobro posebnosti in problematike Obalno Kraške regije. Poudari tudi, da mora biti namen ESSOKR, da sprejema skupna stališča in jih posreduje predstavnikom oblasti na državni ravni. Projekt Socialni partner za socialni dialog II nam omogoča, da ESSOKR zaživi in se redno sestaja. Peter Majcen vpraša prisotne ali imajo kakšne predloge sprememb ali dopolnitev Pravil delovanja ESSOKR. Ker ni pripomb, se opravi glasovanje za sprejem Pravil o delovanju ESSOKR. Pravila so sprejeta soglasno.

Danijel Cep: predlaga kot prvega predsednika ESSOKR Borisa Popoviča in sebe kot njegovega namestnika. Predlog je sprejet soglasno. Nato predlaga Petra Majcna kot prvega sekretarja. Predlog je sprejet soglasno. Danijel Cep izpostavi, da MOK pozdravlja ustanovitev ESSOKR in da se bodo trudili, da bodo čim bolj konkretni in učinkoviti.

Nevenka Bandelj: predstavi podatke o gibanju brezposelnosti v Obalno Kraški regiji in primerjavo med stopnjo brezposelnosti v regiji in državi. Trga dela je močno odvisen od stopnje gospodarske aktivnosti. Zaustavitev naraščanja brezposelnosti pričakujemo v 2015 in prvo rast zaposlovanja v 2016. V Območni službi Koper je stopnja registrirane brezposelnosti 11,7 % kar je manj od slovenskega povprečja. Poseben problem so dolgotrajno brezposelni to je tisti, ki so brezposelni več kot dve leti, mladi in starejši. Problem je tudi poklicno neskladje, saj šolski sistem ne sledi potrebam na trgu dela. Na terciarni ravni primanjkuje naravoslovnih profilov, in hkrati obstaja suficit družboslovnih profilov. Ga. Bandelj na koncu izpostavi ukrepe ZRSZ na področju zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja.

Zvonko Benčič Midre: pohvali predstavitev in delo ZRSZ. Poudari, da ZRSZ rešuje samo posledice in ne vzrokov in da to ni pot do uspeha. Takšni forumi bi morali identificirati vzroke in

Projekt Socialni partner za socialni dialog II se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.



shemo. Poleg tega je vključena v sofinanciranje javnih del skupaj z ZRSZ. MOK prav tako sofinancira Univerzo na Primorskem. MOK si želi, da se ukrep prosto carinske cone podaljša razširi na zaledje. Načrtujejo širitev i ureditev potniškega terminala v Luki Koper, saj je turizem pomembna gospodarska panoga za Koper in državo.

Danijel Božič: Stanje glede stopnje brezposelnosti v zalednih občinah je slabše, kot v priobalnih in tako je bližje povprečju na ravni države. Velik problem so prostorski dokumenti. Postopki trajajo več let. Natura 2000 predstavlja 97% površine Občine Komen in to je za nas omejujoče. EU sredstva so cinizem in problem ni minimalna plača temveč izropana podjetja s strani uprav in nadzornih svetov.

Igor Kolenc: izpostavi, da investicije zavirajo državni predpisi in prostorski načrti. Država naj uredi pogoje, da bomo konkurenčni. Naloga občine ni, da ustvarja delovne mesta, ampak je naloga občine, da ustvarja pogoje za odpiranje novih delovnih mest. Nepovratne subvencije so napačna pot. Potrebno je usmeriti več energije v iskanje rešitev in ne iskanje razlogov, zakaj se nečesa ne da storiti.

Drago Božac: izpostavi problem mobilnosti v povezavi z ukinjanjem javnih prevoznih linij.

Mirela Pekica: predstavi portal EURES, ki opravlja storitve posredovanja delovne sile na ravni EU.

Člani ESSOKR so se ob zaključku seje strinjali, da bo potrebno in koristno nadaljevati z razpravami o skupnih tematikah, zato se bodo trudili poiskati in pripraviti za obravnavo teme, ki bodo v skupnem interesu. Seje naj bi si sledile v intervalih 1 – 2 mesecev.

Ljubljana, 18. 12. 2013

Zapisal:

Urban Tavčar, l.r.

Strokovni sodelavec KS 90

Peter Majcen, sekretar ESSOKR,
predsednik KS 90, l.r.

Boris Popovič, predsednik ESSOKR,
župan MOK, l.r.



Projekt Socialni partner za socialni dialog II se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 2.4 prednostne usmeritve: Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.



Priloga 5:

SKLIC SEJE ESSOKR, Z DNE 24. APRILA 2014

KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE
Resljeva 7
1000 Ljubljana
e-pošta: ks90@sindikat-ks90.si

Ljubljana, 24. 4. 2014

g. Tomaž Može, direktor
PRIMORSKA GOSPODARSKA ZBORNICA
Ferrarska 2
6000 KOPER

Zadeva: sklic seje ESSOKR

Spoštovani gospod direktor,

Kot vam je znano, smo v decembru 2013, skupaj z ostalimi podpisniki, konstituirali Ekonomsko socialni svet Obalno-kraške regije (ESSOKR). Kljub začetnemu pozitivnemu pristopu vseh akterjev, je naš skupni projekt, iz objektivnih pa tudi nekaterih subjektivnih razlogov, nekoliko zastal.

Ugotavljam namreč, da zelo težko navezujem stike predvsem s predsedujočim, županom MO Koper, ki je očitno zelo zaseden ali zadržan iz različnih razlogov. Prav tako je manj navdušenosti za tematiko čutiti pri nekaterih drugih županih.

Glede na to, da naše sodelovanje dveh socialnih partnerjev kljub temu zadovoljivo poteka, vas prosim za pomoč pri iskanju možnosti za sklic naslednje seje ESSOKR. Zavedam se, da smo v predvolilnem obdobju, ko se bodo tudi na lokalni ravni ponovno premešale politične karte, toda vseeno menim, da bi bilo vredno poskusiti ohraniti živo idejo regijskega ESS, ki lahko postane dobra in celo vzorčna oblika sodelovanja socialnih partnerjev.

Osebnostno sem vam hvaležen za dosedanji trud in angažiranost pri skupni ideji, zato se obračam na vas s prošnjo, da bi tudi vi z vašo avtoriteto poskusili na to temo in s ciljem sklica seje, navezati stike predvsem z župani, podpisniki.

Vnaprej se vam zahvaljujem in vas pozdravljam v pričakovanju vašega pozitivnega odziva,

Peter Majcen
predsednik KS 90 in sekretar ESSOKR

Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti



Priloga 6:

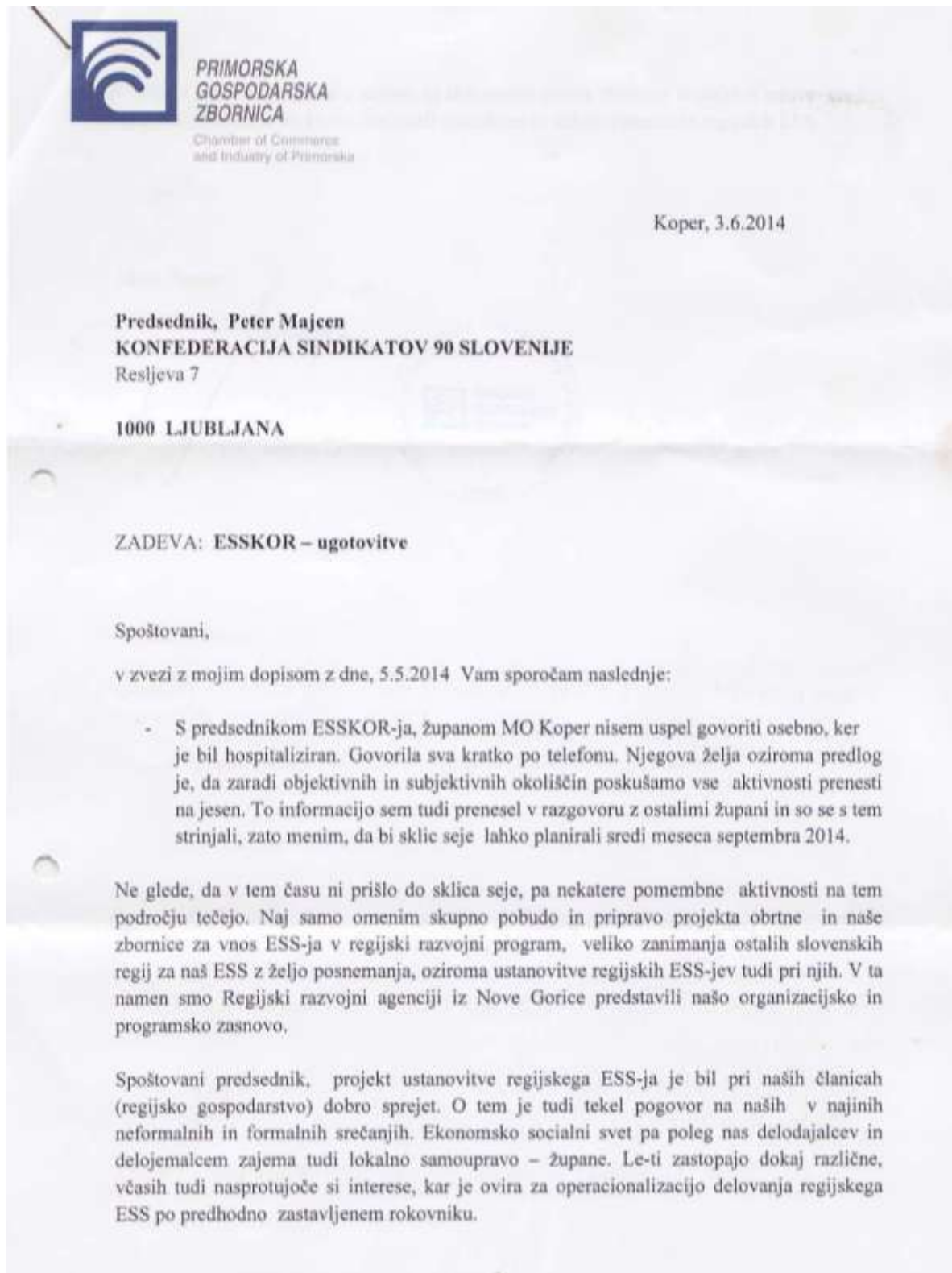
ODGOVOR PRIMORSKE GOSPODARSKE ZBORNICE NA DOPIS O SKLICU SEJE ESSOKR, Z DNE
5. MAJA 2014





Priloga 7:

UGOTOVITVE PRIMORSKE GOSPODARSKE ZBORNICE V ZVEZI Z ESSOKR, Z DNE 3. JUNIJA 2014





Prepričan sem, da se lahko z najino in aktivnostjo obrtne zbornice te začetne težave uredijo in bomo najkasneje do konca leta imeli operativen in dobro organiziran regijskih ESS.

Lep pozdrav,

Može Tomaž





Priloga 8:

SPORAZUM O SOCIALNEM DIALOGU NOVOGORIŠKI SUBREGIJI Z DNE 6. SEPTEMBER 2010



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJSKI DELNO FINANCIRANJE EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Na podlagi Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013, prednostne usmeritve »Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij in socialnega dialoga« ter na podlagi rezultatov izvedbe regionalne delavnice »Sodelovanje med socialnimi partnerji v regiji – možnosti za boljše povezovanje med različnimi socialnimi partnerji«, ki je potekala 21. aprila 2010 v Novi Gorici, v okviru projekta »S partnerskim sodelovanjem do boljšega socialnega dialoga«

smo predstavniki delojemalcev, delodajalcev, lokalnih skupnosti v Novogoriški subregiji ter institucij, ki delujejo na področju zaposlovanja in reševanja socialne problematike,

pripravili skupen

SPORAZUM O SOCIALNEM DIALOGU V NOVOGORIŠKI SUBREGIJI

Izhodišča za podpis sporazuma

Gospodarski problemi ter z njimi povezani problemi na področju zaposlovanja in socialni problemi v regiji niso rešljivi, v kolikor jih rešuje vsaka občina posebej, kot tudi ne s sektorskimi posegi ali s posamičnimi ukrepi, ki izvirajo iz lokalnih in/ali nacionalnih programov.

Bistven je usklajen in skupen nastop institucij, ekonomskih in socialnih deležnikov na območju, tako da bodo le – ti postali jedro povezovanja pobud posameznih socialno – ekonomskih akterjev in gonilo ekonomskega in socialnega razvoja na podlagi skupnih ciljev.

Sodelovanje, stalen dialog in usklajevanje med različnimi socialnimi akterji in institucijami, ki so prisotne na območju, so ključna orodja za spodbujanje lokalnega razvoja, na podlagi skupnega odkrivanja gospodarskih, socialnih, kulturnih in okoljskih virov ter potreb območja, ugotavljanja konkurenčnih prednosti, ustvarjanja novih priložnosti za delo ter skupnih prizadevanj za izboljšanja kvalitete življenja;



Namen sporazuma

Razvoj povezane ekonomije in nove kulture sodelovanja lahko nudi učinkovito podporo večji konkurenčnosti območja v kontekstu globalizacije, pomaga pri premostitvi razlik med posameznimi deli območja, omogoča združevanje sil in sredstev, ki jih imamo na razpolago ter pospešuje učinkovit prenos dobrih praks. Orodje za to je stabilen strateški sporazum med ekonomsko – socialnimi akterji in lokalno oblastjo.

Podpisniki sporazuma bomo zato spodbujali ukrepe, ki so namenjeni javnim in privatnim socialno – ekonomskim akterjem v Novogoriški subregiji, kakor tudi javnim institucijam, z namenom skupnega izvajanja aktivnosti za pospeševanje zaposlovanja, lokalnega razvoja ter gospodarstva.

Organiziranost

Podpisniki tega sporazuma se zavezujejo, da bomo:

- vzpostavili »okroglo mizo« oz. mesto za trajno usklajevanje med podpisniki tega sporazuma in sodelovali pri skupnem razvoju programskega dokumenta, v katerem bodo analizirane prednosti in slabosti vključenega območja, opredeljeni prioritetni cilji, pričakovani rezultati, čas za realizacijo predvidenih aktivnosti, metodologija, ki jo je potrebno osvojiti ter vse kar bi lahko bilo koristno za doseganje skupnih ciljev;
- izbrali med podpisniki tega sporazuma predstavnika, ki bo koordiniral in predstavljal podpisnike sporazuma oz. »okroglo mizo«;

Vloge podpisnikov

Podpisniki tega sporazuma bomo:

- spodbujali model ekonomskega in socialnega razvoja, ki bo temeljil na sodelovanju in usklajevanju, z namenom spodbujanja ekonomske demokracije na pošten in jasen način;



- skupaj razvijali pobude, katerih namen bo iskanje rešitev problemov, ki so odraz sedanje krize ali bi se lahko pojavili v okviru obstoječega gospodarskega sistema;
- spodbujali podporne ukrepe za nastajanje novih podjetij, z izkoriščanjem možnosti, ki jih ponujajo nacionalni in evropski programi, zlasti tisti, ki se nanašajo na mladinsko podjetništvo;
- pospeševali in podpirali uveljavljanje kulture enakih možnosti, zlasti za ženske, z namenom njihovega uspešnejšega vključevanja na trg dela;
- spodbujali nastajanje in uresničevanje idej za razvoj socialne ekonomije in storitvenih dejavnosti;
- pospeševali povezovanje z nacionalnimi ter EU institucijami, ki bo koristno za celotno območje ali njegov del, brez da bi posegali v pristojnosti in odgovornosti inštitucij, ki delujejo na območju;
- razvijali ukrepe za izobraževanje in razvoj človeških virov, z upoštevanjem potreb predelovalnega in storitvenega sektorja na območju, katere bodo v skladu s cilji programskega dokumenta in razvojem kompetenc za opravljanje posameznega dela;
- informirali prebivalstvo na območju o ukrepih, ki jih bomo izvajali v okviru sporazuma;
- spodbujali aktivnosti, katerih namen je doseganje visokih standardov kakovosti delovanja tako s strani podjetniškega sistema in sindikatov kot s strani lokalnih oblasti in inštitucij.

Trajnost sporazuma

Podpisniki si bomo prizadevali za doseganje ciljev, ki bodo opredeljeni v programskem dokumentu na načine, ki bodo skupno definirani; prizadevali si bomo za vzdrževanje »okrogle mize«, da bi tako zagotovili učinkovitost aktivnosti in rezultatov ter stalno spremljanje potreb, ki izhajajo iz socialno – ekonomskih akterjev, kateri delujejo na območju.

Kraj: Nova Gorica

Datum: 6. september 2010



PODPISNIKI SPORAZUMA O SODELOVANJU

Organizacija	Odgovorna oseba	Podpis
Mestna občina Nova Gorica	Mirko Brulc	
Občina Brda	Franc Mužič	
Občina Kanal ob Soči	Andrej Matfi	
Občina Miren-Kostanjevica	Zlatko Martin Marušič	
Občina Šempeter-Vrtojba	Dragan Valenčič	
Občina Renče-Vogrsko	Aleš Bucik	



OOZ Nova Gorica	Aljoša Fiegl	
Območna zbornica GZS za severno Primorsko	Mirjam Božič	
Zavod RS za zaposlovanje OS Nova Gorica	Lučila Hvala	
Center za socialno delo Nova Gorica	Ivanka Drnovšček	
Konfederacija sindikatov 90	Peter Majcen	
Območna organizacija Zveze svobodnih sindikatov Primorske in Notranjske	Bojan Kramar	
Zveza SABS	Bojan Goljevšček	
RRA severne Primorske d.o.o. Nova Gorica	Črtomir Špacapan	



Priloga 9:

RESS NOVOGORIŠKE SUBREGIJE – DOPIS KS 90, Z DNE 25.8.2014

**ZVEZA
SABS**

Zveza sindikatov azbestnih
bolnikov Slovenije

Kolodvorska pot 8, 5000 Nova Gorica
TRR pri DIH št.: 6100 0000 1454 280
Davčna št.: 80553187
T: +386 5 33 39 93
F: +386 5 33 39 94
www.zveza-sabs.si
E: sindikat@zveza-sabs.si

KS90

Predsednik, Peter Majcen
Gregorčičeva 7
1000 Ljubljana

Nova Gorica, 25.8.2014

ZADEVA: Ustanovitev RESS v Novogoriški subregiji

Spoštovan projektni partnerji!

Z obžalovanjem vam sporočamo, da se župani Novogoriške subregije na svojem sklicu 13.8.2014 niso poenotili o naši pobudi pristopa k ustanovitvi Regionalnega ekonomsko socialnega sveta (RESS) v Novogoriški subregiji. Pobuda z osnutkom Ustanovnega akta, da še pred lokalnimi volitvami sprejmemo zavezo o ustanovitvi RESS v Novogoriški subregiji še v tem koledarskem letu, je bila podprta zgolj s strani župana MO Nova Gorica g. Matej Arčona. Vsi ostali prisotni župani so pobudo brez daljših vsebinskih razprav zavrnili z ugotovitvijo, da predvolilni čas ni primeren za sprejemanje takšnih zavez.

Naj ob tem izpostavimo, da so prav ti župani že v letu 2010 pristopili k podpisu Sporazum o socialnem dialogu v Novogoriški subregiji, s katerim smo se podpisniki zavezali h krepitvi socialnega dialoga na regionalni ravni.

Iskrena hvala za vaše dosedanje sodelovanje.

S spoštovanjem in lepimi pozdravi!

**ZVEZA
SABS**
Predsednik:
Bojan Goljevšček
Zveza sindikatov azbestnih
bolnikov Slovenije

Priloge:

- Sporazum o socialnem dialogu v Novogoriški subregiji
- Osnutek ustanovnega akta



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Gospodarska
zbornica
Slovenije



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJSKI PROGRAMI FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
IZ OBLASTI UČENJA



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJSKI PROGRAMI FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Naročnik:

Izvajalec:



RISE

Raziskovalni inštitut
za
socialno ekonomijo

RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU DOLOČANJA NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST

Za projekt:

»SOCIALNI PARTNER ZA SOCIALNI DIALOG II«

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospješevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«. Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Postojna, Oktober 2013



1. ZAHVALE

RISE, Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo, Postojna, se zahvaljuje za pomoč pri izdelavi te analize Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije za napotke pri iskanju informacij ter nasvete. Zahvaljujemo se tudi ETUC zaposlenim za vso pomoč, priporočeno literaturo in namige; timu »Fundacije Rozvoju Demokraciji Lokalnej« za svetovanje in sestanek; mag. Christianu Papadopoulосу iz Designbar Consulting, Bonn, za strokovno sodelovanje in posredovanje svojega poznavanja tematike Nemčije; Banafshe Hejazi za pomoč v nizozemskem, Doroti Chojnecki v poljskem in Gertrud Lund za pomoč v danskem jeziku, ter mag. Žarku Nedeljkoviču, Arnu Broziču in Maji Domjo za administrativno, računalniško, raziskovalno, jezikovno in drugo pomoč.

2. UVOD

Celotna analiza temelji na dogovoru z naročnikom Konfederacijo sindikatov KS90. Glavna nit analize so nadomestila za brezposelnost ter načini določanja le teh po državah, ki jih analiza zajema. Predvsem smo se osredotočili na praktične informacije uporabne za Konfederacijo sindikatov KS90 za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II.

Za začetek smo podali nekaj osnovnih podatkov po posamičnih državah in njihove osnovne ekonomske kazalce, kar služi le okvirni predstavitvi ekonomske stopnje razvitosti in trenutnim trendom. To predstavlja le uvod v nadaljnjo analizo. Večina teh podatkov je na voljo na internetu.

V naslednji točki so omenjeni vsi relevantni socialni partnerji po raziskovanih državah. Omemba služi le v pregled ter v pomoč pri nadaljnjem razumevanju analize, uporabe kratic itd. Nismo zajeli manjših neodvisnih lokalnih sindikatov ali združenj delodajalcev, ker ti nikjer v tekstu niso bili zajeti niti se ni izkazalo, da bi imeli kak vpliv pri določanju nadomestil za brezposelnost. Večina teh podatkov je na voljo na internetu. Za osnovo smo vzeli kar spletne strani samih združenj.

V naslednji točki gre za okvirno predstavitev delovanja sistema nadomestil za brezposelnost po posamični državi. Na kratko smo orisali potek, odgovorne organe ter način delovanja po posamični državi. Ti podatki so večinoma dobljeni in/ali preverjeni iz spletnih strani nacionalnih uradov, ki se ukvarjajo s tem področjem.

Temu sledi izveček vseh dobljenih podatkov iz raznih spletnih strani, prek elektronske pošte dobljenih raziskav, ter medijskih objav samih institucij, socialnih partnerjev ali člankov v splošnih medijih. Okvirno je opisan način, kako in kdo v raziskovanih državah določa višino, trajanje ter pogoje za nadomestila za brezposelnost.

V izjemno pomoč pri tem so nam bili podatki, ki jih zbira European Industrial Relations Observatory (EIRO). Ti podatki so bili dejanska osnova za analizo. Njihove podatke smo potem preverjali še s pogovori z relevantnimi sogovorniki v posamičnih državah, ter s sogovornikom iz European Trade Union Confederation (ETUC), spletnimi raziskavami kako se pri kreaciji tega vključujejo socialni partnerji, ter na kateri točki sploh pride do kreacije. Pri tem nam je uspelo dobiti večino informacij o uradnih vlogah socialnih partnerjev po raziskovanih državah.

Po pogovorih s predstavnikom Konfederacije sindikatov KS90 smo se dogovorili, da dodamo še dva primera uporabe nadomestil za brezposelnost, na katere smo naleteli pri iskanju podatkov, ki predstavljata nov pristop ter pogled na celoten način delovanja in razumevanja nadomestil za brezposelnost. Za to smo se odločili zaradi dejanske koristi za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II.

Na koncu smo v zaključku strnili vse najrelevantnejše dobljene informacije o pristopih k določanju nadomestil za brezposelnost ter inovativnih idejah, ki se pojavljajo.

Večji del analize je narejen po internetnih virih. Po pridobljenih osnovnih informacijah ter že izvedenih raziskavah in analizah je naš predstavnik tudi obiskal Poljsko in Nemčijo ter v živo opravil pogovor z relevantnimi poznavalci razmer. Za Dansko in Nizozemsko so bili krajši pogovori izvedeni prek telefona ali internetne aplikacije Skype.

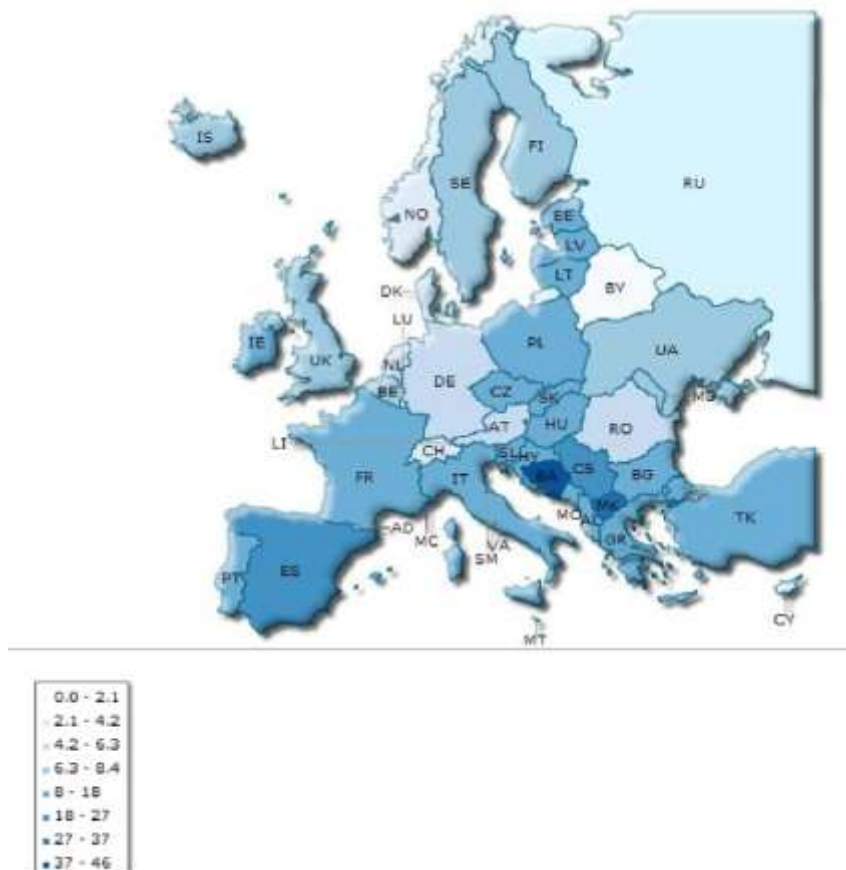
Zaradi hude stiske s časom ter zelo omejenih sredstev smo se osredotočali predvsem na relevantne podatke potrebne za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II. Analiza tako ni lektorirana, tudi urejenost ne ustreza popolnoma akademskim normam in zato ni primerna za javno objavo. Navedenih je večina virov (ustno pridobljene informacije smo poskušali pokriti s pisnimi viri).

Glavna pozornost je bila namenjena predvsem pridobitvi za partnerje v projektu relevantne osnovne informacije o procesu in določanju nadomestil za brezposelnost ter vlogi socialnih partnerjev v tem procesu po raziskanih državah.

3. OSNOVNA EKONOMSKA KOMPATIVNA PREDSTAVITEV DRŽAV

Ta predstavitev se osredotoča le na osnovne ekonomske podatke kot so rast BDP, brezposelnost ipd..

Statistika glede brezposelnosti po državah



Vir: <http://www.indexmundi.com/map/?t=0&v=74&r=eu&l=en>

Kot je razvidno iz zgornje slike so države Nemčija, Danska in Nizozemska v podobni situaciji, Poljska pa ima višjo stopnjo brezposelnosti. V naslednji točki so prikazani (približno polovica strani plus tabela, povzeto po Wikipediji) še nekateri ekonomski kazalci po državah, ki tvorijo osnovo za nadaljnje trditve in sklepe.

3.1 Nemčija

Nemčija je največje nacionalno gospodarstvo v Evropi, četrto največje na svetu po nominalnem BDP ter peto po pariteti kupne moči. Nemčija je tudi tretja največja izvoznica na svetu. Njen izvoz predstavlja več kot tretjino nacionalne proizvodnje. Surovin ima Nemčija relativno zelo malo, uvozi večino, prav tako uvaža približno dve tretjini energije, ki jo potroši. Storitveni sektor prispeva približno 70 % celotnega BDP, industrija 29,1% , kmetijstvo 0,9%.

Večina izdelkov v državi je iz avtomobilske, strojne, kovinske in kemične industrije. Nemčija je vodilni proizvajalec vetrnih turbin in tehnologije sončnih elektrarn na svetu. Kombinacija proizvodnje, razvoja ter povezav med industrijo in akademskim svetom, skupaj z mednarodnim sodelovanjem malih in srednjih podjetij, prispevajo k splošni konkurenčnosti gospodarstva Nemčije.

OSNOVNA STATISTIKA

BDP (2011)	\$3.577 mlrd, €2.570 mlrd
BDP-rast (2012)	0.9%
BDP po sektorjih (2012)	kmetijstvo: 0.8%, industrija: 28.6% servisne dejavnosti 70.6%
Inflacija (CPI) (junij 2013)	1.83%
Delovna sila po sektorjih (2005)	kmetijstvo 2,4% industrija 29,7% servisne dejavnosti 67,8%
Brezposelnih (januar 2013)	5.3%
Povprečen mesečni bruto dohodek (2011)	2,477 € / 3,352 \$ (2011)

3.2 Poljska

Poljska je šesta največja gospodarska sila v EU in eno izmed najhitreje rastočih gospodarstev v Evropi. Je edina država članica Evropske unije, ki se je izognila padcu BDP. V letu 2009 je tako ustvarila največjo rast BDP v EU. Tudi po letu 2009 Poljsko gospodarstvo raste z eno najvišjih stopenj v EU.

V 90 letih prejšnjega stoletja je Poljska izvajala odločno politiko liberalizacije gospodarstva, imela je tudi visoke stopnje rasti. Vendar od te rasti določene skupine niso imele nobene koristi. Mala in srednje velika podjetja, ki so bila prej v državni lasti, so tvorila glavni del gospodarske rasti Poljske.

Kljub nekaterim sistemskim težavam pa je Poljska dosegla velik gospodarski napredek in sedaj je (po BDP) 20. največje gospodarstvo na svetu. Največji del njenega gospodarstva je storitveni sektor.



OSNOVNA STATISTIKA

BDP (PPP, 2012)	\$799.2 mlrd
BDP-rast (2012)	1,90%
BDP po sektorjih (2012)	kmetijstvo: 3,5% industrija: 34,2% servisne dejavnosti 62,3%
Inflacija (CPI) (2012)	3,70%
Delovna sila po sektorjih (2012)	kmetijstvo 12,9% industrija 30,2% servisne dejavnosti 57%
Brezposelnih (2012)	10,60%
Povprečen mesečni bruto dohodek (2010)	870

3.3 Nizozemska

Nizozemska je, kljub več kot dvakrat nižjemu številu prebivalcev na svetovni lestvici, še višje od Poljske. Je 17. največje gospodarstvo na svetu in sodi po BDP na prebivalca med 10 najbogatějšíh držav na svetu.

Med letoma 1996 in 2000 je bila letna gospodarska rast v povprečju več kot 4%, kar je bilo precej nad evropskim povprečjem. Občutno pa se je rast upočasnila v obdobju 2001-2005, kot del svetovnega gospodarskega »ohlajanja«, vendar je v letih 2006 in 2007 znova znašala gospodarska rast 3,4% in 3,9%. Za tem pa je Nizozemsko gospodarstvo doživelo močan udarec zaradi svetovne finančne krize in posledično evropske dolžniške krize. Nekatere Nizozemske banke so šle v stečaj, številne druge pa so morale prejeti vladno pomoč.

V letu 2009 so zabeležili padec za 3,5%, kateremu sta sledili dve leti blage rasti. Temu je zopet sledil padec iz katerega se Nizozemsko gospodarstvo še ni pobralo. Za leto 2013 ocenjujejo padec za 1,1%, za leto 2014 pa še nadaljnjih 0,4%. Brezposelnost je bila zadnja desetletja relativno nizka v primerjavi z drugimi državami v EU, vendar pa je od leta 2012 Nizozemska doživela padec, ki je do maja 2013 prišel že do 8,3%.



OSNOVNA STATISTIKA

BDP (PPP, 2012)	\$709.5 mlrd
BDP-rast (2012)	-0,50%
BDP po sektorjih (2012)	kmetijstvo: 2,8% industrija: 24,1% servisne dejavnosti 73,2%
Inflacija (CPI) (junij 2013)	3,20%
Delovna sila po sektorjih (2005)	kmetijstvo 2% industrija 18% servisne dejavnosti 80%
Brezposelnih (julij 2013)	8,70%
Povprečen mesečni bruto dohodek (2006)	3,728 €

3.4 Danska

Danska ima zelo raznoliko gospodarstvo, ki pa temelji skoraj izključno na znanju. Surovin, z izjemo nekaj vrtn nafta in plina v Severnem morju, nima Danska skoraj nič. Danska je nominalno 32. največje gospodarstvo na svetu.

Je država z najnižjo ravno dohodkovne neenakosti na svetu (Gini) ter najvišjo minimalno plačo na svetu. Tudi stopnja brezposelnosti je pod povprečjem EU. Glavni izvoz predstavljajo industrijska proizvodnja. Danska je neto izvoznica hrane.

OSNOVNA STATISTIKA

BDP (2010)	\$313.825 mlrd
BDP-rast (2012)	-0,40%
BDP po sektorjih (2011)	kmetijstvo: 4,5% industrija: 9,1% servisne dejavnosti 76,4%
Inflacija (CPI) (2009)	1,30%
Delovna sila po sektorjih (2005)	kmetijstvo 2,5% industrija 20,2% servisne dejavnosti 77,3%
Brezposelnih (avgust 2012)	8,00%
Povprečen mesečni bruto dohodek (2006)	4,047 €



4. SOCIALNI PARTNERJI PO DRŽAVAH

Socialni partnerji so naštetih le po posamičnih državah. Pri tem so naštetih največja združenja, vendar obstaja še nekaj manjših, pogosto anarho-sindikalnih organizacij, ki so samostojne vendar nimajo vpliva na določanje nadomestil za brezposelnost.

4.1 Nemčija

Sindikalne organizacije

V Nemčiji so neodvisni sindikati, ki so na kratko predstavljeni:

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Zveza nemških sindikatov)
- Deutscher Beamtenbund (DBB) (Zveza sindikatov javnih uslužbencev)
- Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) (Zveza nemških krščanskih delavcev)
- KabineKlar German Flight Attendants Union

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) sestavljajo:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Trade Union of the Police
- TRANSNET Gewerkschaft
- ver.di

Deutscher Beamtenbund (DBB) sestavljata:

- komba gewerkschaft
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) sestavljata:

- Free Workers' Union of Germany
- Free Workers' Union

Delodajalske organizacije

- BDI-Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (Združenje nemške industrije)
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Združenje nemških delodajalcev)

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.2 Poljska

Sindikalne organizacije

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność«
- Forum Związków Zawodowych

Delodajalske organizacije

- Krajowa Izba Gospodarcza



- Business Centre Club
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (pred tem Konfederacja Pracodawców Polskich)
- Konfederacja Lewiatan (pred tem Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan albo PKPP Lewiatan)
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)
- Związek "Polskie Mięso"

Obstajajo še manjša združenja:

- Polski Przemysł Spirytusowy (PPS) – związek pracodawców branży spirytusowej
- Związek Pracodawców Kolejowych
- Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Społecznych
- Związek Pracodawców Polskich Parków Narodowych

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.3 Nizozemska

Sindikalne organizacije

- Federatie Nederlandse Vakbeweging
- Christelijk Nationaal Vakverbond
- CNV Public
- Vakcentrale Voor Middengroepen en Hoger Personeel
- Nederlands Verbond van Vakverenigingen
- Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici
- Algemene Bond voor Casinopersoneel

Delodajalska organizacija

- Verbond van Nederlandse Ondernemingen, Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.4 Danska

Sindikalne organizacije

- AC – Akademikernes Centralorganisation
- FTF
- LO, Landsorganisationen i Danmark
- AC – Akademikernes Centralorganisation sestavljajo:
- Arkitektforbundet
- Bibliotekarforbundet
- Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)
- Dansk Kiroprator Forening
- Dansk Magisterforening (DM)
- Dansk Mejeriingeniør Forening
- Dansk Musikpædagogisk Forening
- Dansk Organist og Kantor Samfund
- Dansk Psykolog Forening



- De Offentlige Tandlæger
- Den Danske Dyrlegeforening
- Den danske Præsteforening
- Forbundet Kommunikation og Sprog
- Foreningen af Akademisk Uddannede DJ-medlemmer
- Foreningen af Kliniske Diætister
- Foreningen af Skibsinspektører i Søfartsstyrelsen
- Foreningen af Speciallæger
- Forsvarsgruppen i AC
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- Handelsskolernes Lærerforening, Adjunkt/lektorgruppen
- JA
- Lægeforeningen
- Pharmadanmark
- Praktiserende Lægers Organisation
- Tandlægeforeningen
- Yngre Læger

V FTF je združenih 78 organizacij. Pet največjih so:

- Danmarks Lærerforening
- Dansk Sygeplejeråd
- BUPL
- Finansforbundet
- Dansk Socialrådgiverforening

LO, Landsorganisationen i Danmark, sestavljajo sindikati prehrabene, kovinske, gozdarske, itd. industrije. Poleg tega pa tudi Javni uslužbenci, uradniki, itd..

Delodajalska organizacija

- Dansk Arbejdsgiverforening, ki jo sestavljajo:
 - AI-BOA
 - Dansk Byggeri
 - Dansk Erhverv
 - Dansk Textil & Beklædning
 - Danske Malermestre
 - Danske Mediers Arbejdsgiverforening
 - DI
 - Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland
 - Grafisk Arbejdsgiverforening
 - Horesta Arbejdsgiverforening
 - Danmarks Rederiforening
 - SAMA
 - TEKNIQ

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

5. SISTEM NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST PO DRŽAVAH

5.1 Nemčija

Nemški parlament je sprejel več reform na trgu dela v letu 2003. S 1.1. 2003 sta stopila v veljavo Hartz I in II. Cilj je bil zagotavljanje novih vrst delovnih mest. V tem paketu (štiri zakoni »Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«, oziroma štiri zakoni »Sozialgesetzbuch«, oziroma »Hartz Konzept«), so določili tudi spremembe nemškega sistema nadomestil.

Nadomestila sta določala tretji in četrti zakon, tako imenovana Hartz III in Hartz IV (Imenovana po Hartz-u, vodji komisije, ki je predloge pripravila), ki sta stopila v veljavo 1.1.2004 (III) in 1.1.2005 (IV). Vse skupaj je v času tedanje Schröder –jeve Vlade dobilo ime „Agenda 2010“. Glavni cilj je bil fleksibilizacija trga dela ter boljše iniciative za brezposelne v iskanju novega dela.

Hartz-ov koncept

Hartz I

- Osnova za Personal-Service-Agenturen ali kratko PSA.
- Poklicno nadaljnje izobraževanje (danes prek Bundesagentur für Arbeit).
- Plačila dnevnic (danes s strani Bundesagentur für Arbeit).

Hartz II

- Osnova za »malo delo« („Minijob“, drugače poznan kot „450-Euro-Job“) in »srednje delo« (« Midi job« ali »Gleitzonenfall«, z razponom med 450 in 850 Euro).
- Dotacije za podjetnike
- Povečanje števila delovnih centrov.

Hartz III

To je ukrep za prestrukturiranje in preoblikovanje nemškega »Urada za delo«, ki je iz Bundesanstalt für Arbeit oziroma »Zveznega urada za delo« postal Bundesagentur für Arbeit (Zvezna agencija za delo). V tem zakonu so določili temelje in način delovanja te nove agencije. Ta določa tudi Arbeitslosengeld I, ki je klasično nadomestilo za brezposelnost.

Dodatek:

Arbeitslosengeld I je nadomestilo za brezposelnost, financirano iz prispevkov za delo. To nadomestilo je odvisno od višine prejšnje plače, časa zaposlenosti in starosti, vendar so kriteriji poostreni napram sistemu pred tem.

Višina je določena glede na Hartz III, znaša pa okvirno 1,5%, ki ga plača zaposleni, ter 1,5%, ki ga plača delodajalec. Po enem letu (12 mesecev) plačevanja osebi pripada 6 mesecev nadomestila, po dveh letih plačevanja pa leto nadomestila. Dodatna nadomestila pripadajo starejšim od 50 let, ki so zaposleni še dalj časa.

Za upravičenost do polnega nadomestila se mora upravičenec zglasiti na svoji lokalni „Agenciji za delo“ ter se registrirati kot iskalec zaposlitve. V primeru poteka pogodbe mora to storiti 3 mesece pred potekom pogodbe. Ko dejansko nastopi brezposelnost mora upravičenec takoj obvestiti svoj lokalni „Agentur fuer Arbeit“ ter podati prijavo.

Arbeitslosengeld I znaša največ 60% zadnje neto plače, oziroma 67%, v primeru, ko ima upravičenec otroke za katere skrbi sam.

Hartz IV

Zadnja faza je združila nekdanje nadomestilo za brezposelnost dolgotrajno brezposelnih (Arbeitslosenhilfe) s tedanjo socialno pomočjo (Sozialhilfe).

Dodatek:

Nekdanje nadomestilo za brezposelnost dolgotrajno brezposelnih (Arbeitslosenhilfe) in tedanja socialna pomoč (Sozialhilfe) sta po novem znašala podobno vsoto kot prej »Sozialhilfe«, ki je bila nižja med obema (374€ takrat in 382€ danes). K temu se lahko doda še finančno pomoč za nastanitev in za zdravstveno varstvo.

Temu pravijo Arbeitslosengeld II, ki se financira iz proračuna. Ta naj bi zagotavljal nek minimalni dohodek, trajal pa naj bi dokler traja upravičenost do nadomestila. Preverja se premoženje prejemnikov in njihove prihodke.

Določanje Arbeitslosengeld II je pod okriljem lokalnih „Agencij za delo“ in lokalnih oblasti. Do tega nadomestila so upravičeni tisti, ki živijo v Nemčiji, so stari med 15–65 let (ali 67 let glede na upokojitveno starost), morajo biti sposobni delati, vendar trenutno ne delajo in skupaj s sorodniki ne prejemajo finančnih nadomestil za njih (mladoletni). Upravičenci morajo dokazati tudi višino svojega osebnega premoženja, temu pa so dodani tudi prihodki partnerja.

Dodatne vsote so namenjene staršem z otroki. V primerih, ko oseba ni sposobna zaslužiti svojih prihodkov obstaja tudi socialna pomoč (Sozialhilfe), kjer upravičenec dobi „Sozialgeld“, ki tudi sodi pod to kategorijo.

Viri:

- <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/inhalt.html>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- http://www.arbeitsagentur.de/nn_7600/Partner/RD-H/Offenbach/45105-Geschaefsstelle-Rodgau.html,
- *ter po podatkih iz nemške Wikipedie.*

Odnos socialnih partnerjev do reform

Delodajalska stran je podprla ukrepe za povečanje fleksibilnosti trga dela, vendar te naj ne bi šle dovolj daleč. BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) je večkrat pozival k nadaljnjim reformam glede minimalne plače, rastočih prispevkov za plače, premajhnih iniciativ za zaposlovanje, iniciativ za polni delovni čas, itd..

Vir: http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Presseschau?Open&s1=151

Sindikati pa so bili kritični do novih reform ker naj bi te manjšale že dobljene pravice zaposlenih. DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) je bil zelo kritičen glede višine Arbeitslosengeld II ter dejstva, da mora prejemnik „Arbeitslosengeld II“ nadomestila sprejeti praktično kakršnokoli delo se mu ponudi, pod grožnjo nižanja nadomestila.

Vir: <http://www.gegen-hartz.de/nachrichtenueberhartziv/0344e199ca12a8d01.php>

DGB je tudi pozval k novemu pregledu reform, ki naj ne bi dosegle ciljev. Nasprotno, trenutne pravice naj bi bile nižje kot pred tem, več ljudi naj bi imelo nižje dohodke.

Vir: <http://www.dgb.de/themen/++co++315743c2-5c7d-11e1-6f60-00188b4dc422>

5.2 Poljska

Na Poljskem je sicer prišlo do nekaterih sprememb glede nadomestil v letu 2004, vendar le te niso posegale v to, kdo je upravičen ali iz katerih sredstev se financira. Finančna sredstva prihajajo iz „sklada dela“ (Fundusz Pracy), ki se financira predvsem iz obveznih prispevkov, ki jih delodajalci za svoje zaposlene plačujejo znotraj bruto plače. Od leta 1999 je ta znesek 2,45 %. Sredstva „sklada dela“ (Fundusz Pracy) od delodajalcev znašajo okoli 95% letnih prihodkov sklada, medtem ko vladne subvencije znašajo približno 5 %.

Osnova za spremembe je bil vladni program (Program uporządkowania i ograniczenia wydatków publicznych), ki je „racionaliziral in omejeval javne izdatke“ in tudi vključeval spremembe na trgu dela.

Za razliko od ostalih držav je na Poljskem nadomestilo fiksno, ne glede na starost, delovno dobo ali prejšnje dohodke. Obstajajo sicer različne stopnje (80%, 100% in 120%, glede na situacijo v kateri se brezposelni nahaja). Dobijo ga vsi, ki izpolnjujejo pogoje.

Pogoji za priznanje so: uradna zaposlenost vsaj 365 dni v zadnjih 18 mesecih, plačilo, ki je dosegalo vsaj nacionalno minimalno plačo, ter vsi prispevki za zdravstveno zavarovanje, ki so bili ustrezno plačani. V primeru da oseba odkloni ponujeno zaposlitev, zahtevani pregled (zdravstveni) ali nadaljnje izobraževanje, nadomestilo izgubi. Osebe, ki so delovno mesto zapustile prostovoljno pa to pravico pridobijo šele po 90 dneh.

Gre za nekakšen določen socialni minimum. Zadnja štiri leta je prejemanje tega nadomestila omejeno od 6 do 12 mesecev, odvisno od stopnje brezposelnosti v okolici, ki mora za 12 mesecev prejemanja presegati 150% povprečja v državi. Izjema so starejši od 50 let, ter starši, ki skrbijo za svoje otroke in k temu pogoju niso zavezani. Velika večina (nad 85%) pa ga prejema do izteka pravice, saj ne uspejo dobiti zaposlitve drugje v tem času.

Gre za tako imenovani "prispevek za brezposelnost" (zasiłek dla bezrobotnych). Obstajajo pa tudi druge oblike, kot na primer, štipendija za usposabljanje, ki vključuje tudi pripravništvo.

Program je temeljil na „Przyjęcie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy“ oziroma Zakonu o „promociji zaposlovanja ter institucij trga dela“, ki je osredotočen na aktivacijo trga dela in je zamenjal prejšnji, 10 let star, Zakon.

Cilj te zakonodaje je bil pospeševanje zaposlovanja, organizacijska in finančna podpora iskalcem zaposlitve itd. Ta zakon določa tudi decentralizacijo institucij za delo in sicer določa zamenjavo „državne institucije za delo“ (Krajowy Urząd Pracy) z delovanjem Publiczne Służby Zatrudnienia, PSZ (Javna zaposlovalna služba) ter „Agencije zatrudnienia“, ki pa so privatne.

Zadnja določila so bila z »Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej 1 w sprawie działalności agencji zatrudnienia« konec julija 2013, ki je slednjim („Agencije zatrudnienia“,) določil način delovanja, formularje in zahtevane informacije.

Viri:



- <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040540535>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://www.psz.praca.gov.pl/>.

Odzivi socialnih partnerjev na zakonodajo

Socialni partnerji so se burno odzvali na spremembe. Eden od ciljev Zakona iz 2004 je bilo tudi opolnomočenje socialnih partnerjev, kar pa se v praksi naj ne bi zgodilo. Tudi priprava Zakona naj bi bila narejena na hitro in površno, saj so ciljali na datum vstopa Poljske v EU.

5.3 Nizozemska

Večina sprememb na tem področju je bila izvedena v letu 2003 in v letu 2006 na pobudo nizozemske vlade. Poleg domnevnih proračunskih razlogov (vedno večji obseg prejemkov) so poskušali doseči aktiviranje brezposelnih oseb ter spremembo dotedanega sistema možnosti za hitro upokojitve. V veljavi, na področju nadomestil za brezposelnost, je „Akt o nadomestilih za brezposelnost,“ (Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregelingje-WW).

Zavarovanja za primer brezposelnosti imajo zaposleni in nekatere kategorije delavcev, ki so izenačeni z zaposlenimi (vključno z javnimi uslužbenci). Samozaposleni delavci niso zajeti. Pred letom 2009 so izplačevali ta sredstva tudi zaposleni, od 2009 pa ta sredstva plačujejo le še delodajalci.

Zavarovani zaposleni, ki izgubi vsaj polovico delovnega časa dela in nima pravice do plačila teh ur, ter za to izgubo ni kriv sam, poleg tega pa je na voljo za sprejem novega dela ali zaposlitve, oziroma ga aktivno išče, je upravičen do izplačil iz tega naslova. Časovna omejitev (maksimalna) je 38 mesecev, odvisna pa je od časa zaposlitve pred izgubo. V prvih dveh mesecih znaša 75% zaslužka, od tretjega meseca dalje pa 70% prejšnjega zaslužka.

Ti dohodki veljajo do omejitve, ki je v letu 2012 znašala 191,82 € plačila na dan. Vse kar je nad tem zneskom ne zapade več v izplačila iz tega naslova.

Posebno pomoč za primer brezposelnosti dobijo delavci, ki so postali brezposelni po 50. letu starosti. Gre za začasen dogovor, ki se je začel 1. decembra 2009, izteče pa se 1. julija 2016 (vlada razmišlja o podaljšanju roka). Traja pa lahko do upokojitve. Ta oblika lahko znaša maksimalno 70 % minimalne plače, financira pa se iz proračuna.

V letu 2006 je vlada uvedla več ukrepov, katerih cilj je povečanje finančne vzdržnosti sistema nadomestil za brezposelnost ter dodatno aktiviranje brezposelnih delavcev. Prišlo je do skrajšanja obdobja prejemanja (iz 60 mesecev na 38 mesecev) in preklica nekaterih nižjih zahtev za posebne skupine (na primer za sezonske delavce). Od 1.7.2006 pa obstaja tudi možnost za brezposelne, da v primeru samozaposlitve obdržijo del nadomestil.

Viri:

- <http://www.uwv.nl/>,
- http://nl.wikipedia.org/wiki/UWV_WERKbedrijf,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/hom.

Odzivi socialnih partnerjev na spremembe glede nadomestil za brezposelnost

Nizozemski sindikati (CNV, MHP in FNV) so v Amsterdamu organizirali skupen protest z geslom "Nizozemska si zasluži boljše" (Nederland verdient beter) 2. oktobra 2004, kjer se je udeležilo protestov več kot 300.000 ljudi.

Viri:

- http://nl.wikipedia.org/wiki/Nederland_verdient_beter,
- <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/3710266.stm>.

5.4 Danska

Danska je ena vodilnih in pionirskih držav tudi na področju urejanja socialnih zadev. Že iz 19. stoletja izhajajo prvi zametki vplivanja na socialna vprašanja s strani socialnih partnerjev. Od takrat naprej so na Danskem sindikati celo sami podeljevali nekakšna »nadomestila« za svoje brezposelne člane, še preden je to funkcijo regulirala država.

Že od pričetka prejšnjega stoletja je obstajal sistem nadomestil za delavce, ki so izgubili delo. Nekaj let kasneje je prišlo do uveljavitve pomoči za nezaposlene, ki niso še imeli dela. O nadomestilih se od takrat dalje dogovarja med državo in sindikati, pomoč pa je v domeni lokalnih oblasti.

Za nadomestilo za primer brezposelnosti je potrebno zaprositi. Na dan po izgubi zaposlitve je najprej potrebna prijava (kot aktivni iskalec zaposlitve). Prijava je mogoča v »lokalnem job-centru« ali na spletni strani jobnet.dk.

Na Danskem obstaja 31 državno priznanih vrst zavarovanja za primer brezposelnosti. Ta sredstva zajemajo zaposlene in samozaposlene v vseh poklicih in panogah. 1. januarja 2012 je bilo 2.041.040 zaposlenih članov »Sklada za zavarovanje za primer brezposelnosti«.

Pogoj za prejemanje nadomestila je aktivno iskanje nove zaposlitve ter sprejetje ponujenih zaposlitev. V zadnjih 10-ih letih na tem področju ni bilo veliko sprememb. Leta 1999 so zmanjšali najdaljšo možno dobo za prejemanje nadomestil na 4 leta. V zadnjih letih naj bi to obdobje zmanjšali na 2 leti, pogoj pa naj bi bil 52 tednov zaposlenosti v zadnjih 3 letih ter biti vključen v zavarovanje za primer brezposelnosti (a-kasse) vsaj eno leto (velja od 2012). Za čezmejne dnevne migrante veljajo drugačna pravila, ki pa tu niso relevantna.

Danski sistem zavarovanja za primer brezposelnosti je sistem prostovoljnega zavarovanja. Če želite biti zavarovani za primer brezposelnosti se pridružite »Skladu za zavarovanje za primer brezposelnosti« (a-kasse). To pomeni, da morate plačati prispevke. Prispevke lahko plačujejo tudi samozaposleni.

Menjava vlade je sicer, zaradi krize, dosegla podaljšanje najdaljšega roka za 6 mesecev. Nadomestila za primer brezposelnosti so na voljo za do pet dni na teden, izplačano pa je lahko do 90 % prejšnjega dohodka, vendar le do vsote 3,940 DKK na teden (velja od leta 2012). Nadomestila za primer brezposelnosti se izplačujejo za nazaj vsakih štirinajst dni ali vsak četrti do peti teden. Brezposelna oseba ima pravico do nadomestila za brezposelnost za največ dve leti skupaj v treh letih. Pravica do nadomestila za brezposelnost preneha dve leti pred datumom po katerem je delavec upravičen do pokojnine.

Za zaposlene in zavarovane za primer brezposelnosti na Danskem, ki postanejo brezposelni v drugi državi EGP, je mogoče prenesti obdobja zaposlovanja in s tem zavarovanja za primer brezposelnosti iz Danske k drugi državi članici EGP.



Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://www.sfr.dk/da/EOES-arbejdsloeshedsforsikring/EOES-Eng.aspx>.

6. VLOGA SINDIKATOV TER GOSPODARSKIH ZBORNIC PRI DOLOČANJU POLITIKE NADOMESTIL

6.1. Nemčija

Na začetku je potrebno povedati, da sta tako Arbeitslosengeld I kot tudi Arbeitslosengeld II določena s strani Bundesagentur für Arbeit (BA) in njenih lokalnih agencij.

Sedanji sistem Arbeitslosengeld I kot tudi Arbeitslosengeld II je rezultat dela Hartz-ove »Komisije za moderno delovanje trga dela« (moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), ki jo je vodil Peter Hartz. Komisijo so sestavljali:

- Nevzat Kizilaslan, DaimlerChrysler Services AG (D)
- Jobst Fiedler, Roland Berger Strategy Consultants (D)
- Heinz Fischer, Deutsche Bank AG (D)
- Peter Gasse, IG Metall Nordrhein-Westfalen (S)
- Peter Hartz, Volkswagen AG, (D)
- Werner Jann, Universität Potsdam (J)
- Peter Kraljic, McKinsey & Company Düsseldorf (D)
- Isolde Kunkel-Weber, ver.di (S)
- Klaus Luft, Market Access for Technology Services GmbH (D)
- Harald Schartau, Nordrhein-Westfalen, Minister za delo (J)
- Wilhelm Schickler, Landesarbeitsamt Hessen (J)
- Hanns-Eberhard Schleyer, Zentralverband des Deutschen Handwerks (S)
- Günther Schmid, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (J)
- Wolfgang Tiefensee, Župan Leipziga (J)
- Eggert Voscherau, BASF AG. (D)

Sestava komisije je vključevala 7 predstavnikov delodajalcev (oznaka D), 3 predstavnike sindikatov (oznaka S) ter 5 predstavnikov javnih institucij (oznaka J).

Mnenje komisije ni bilo zavezujoče za Vlado, je pa ta upoštevala več njihovih priporočil pri pripravi novih politik, programov in zakonov. Na ta način je bila vzpostavljena struktura delovanja BA.

BA ima vodstveno telo Verwaltungsrat, ki je nekakšen »Nadzorni odbor« (V nemščini je sicer klasični Nadzorni odbor/svet imenovan »Aufsichtsrat«). To telo je sestavljeno iz 7 predstavnikov iz skupine delodajalcev, delojemalcev in oblasti.

Razlog za tako obliko je ravno v tem, da imajo socialni partnerji možnost so-odločanja pri smernicah in delovanju BA. Verwaltungsrat je neodvisen organ.

Tudi vsaka lokalna agencija ima svoj »administrativni svet«, ki ima podobno strukturo, le da ima 12 predstavnikov, od tega pa so štirje iz vrst socialnih partnerjev.

Taka struktura omogoča sodelovanje tako sindikatov kot delodajalcev že v fazi priprave programov nadomestil za brezposelnost. BA statut določa, da morajo biti socialni partnerji zastopani v »Verwaltungsrat«-u kot tudi v svetih lokalnih agencij za zaposlovanje. V tej vlogi

se socialni partnerji tudi posvetujejo o prihodnjem razvoju Nemčije ter sprejemajo strateške usmeritve same BA.

Vendar pa je njihova vloga hkrati omejena le na spremljanje ter svetovanje, tako v BA kot tudi njenih lokalnih enotah, nimajo pa zadnje besede. Prav tako tudi sama srečanja »Verwaltungsrat«-a nimajo določenih rednih terminov za sestanke ampak se srečujejo po potrebi. Zaenkrat tudi ni na voljo nobenih raziskav, ki bi potrdile učinkovitost takega načina delovanja.

Tripartitni »Verwaltungsrat« med drugim tudi potrdi letni proračun BA in predlaga člane v Upravni odbor BA (Zvezna Vlada ima zadnjo besedo pri potrjevanju predlaganih). Po drugi strani pa pri vsakodnevni opravi, kot so vodenje programov, zbiranje informacij, odločanje o nadomestilih itd, ne sodeluje. To je v pristojnosti same BA ter njenih lokalnih agencij. Člani »Verwaltungsrat«-a prejemajo vsa poročila, revizije in ostale relevantne dokumente. Na ta način lahko spremljajo in nadzorujejo potek delovanja.

Tudi pri vsakodnevem upravljanju s finančnimi sredstvi ne sodelujejo. Vpliv na podeljevanje sredstev je prek letnega potrjevanja proračuna BA. So pa socialni partnerji aktivni tudi na lokalnem nivoju pri pripravah instrumentov na trgu dela, od usposabljanja in ukrepov kvalifikacij za brezposelne osebe do bonov za posredovanje zaposlitev (Vermittlungsgutscheine).

Predlagali so na primer nadaljnja izobraževanja za zaposlene (WeGebAU-Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) z nizko stopnjo izobrazbe (glede na potrebe v lokalnem okolju). To je program BA od leta 2006, ki predvideva subvencije za nadaljnja izobraževanja.

Leta 2009 je »Verwaltungsrat« podal tudi obsežen osnutek ukrepov namenjenih lokalnim agencijam za zaposlovanje. »Verwaltungsrat« je s tem želel pospešiti ponovno vključitev brezposelnih oseb v ponovno zaposlitev. To naj bi se zgodilo s prilagajanjem vseh obstoječih ukrepov individualnim potrebam prejemnikov. Ti so vse od registracije in samega profiliranja novih prejemnikov, nova ponudba posredovanja, subvencije plač do novih programov za ustvarjanje delovnih mest.

Viri:

- <http://www.arbeitsagentur.de/>,
- http://de.wikipedia.org/wiki/Bundesagentur_f%C3%BCr_Arbeit
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Hartz-Konzept> <http://de.wikipedia.org/wiki/WeGebAU>.

Delovanje in učinkovitost ter prilagajanje reform je v Nemčiji pod rednim strokovnim in akademskim drobnogledom. Pri tem pomagajo tudi socialni partnerji s svojimi predlogi. Tako je na primer BDA v več svojih izjavah zahteval zmanjšanje pristojnosti BA, ki bi razdeljeval le sredstva pridobljena iz prispevkov, ne pa tudi iz proračuna.

To pomeni razdeljevanje le Arbeitslosengeld I ter izvajanje neposrednih aktivnosti v pomoč brezposelnim, ne pa tudi razdeljevanje Arbeitslosengeld II.

Menijo, da bi bilo bolje, če bi se sredstva za nadomestila, ki prihajajo iz prispevkov, ločila od sredstev, ki prihajajo iz proračuna. Pri tem so podali iniciative:

- Skupno izjavo BDA, BDI und DIHK za reformo Arbeitslosengeld II (Kombi-Einkommen), junija 2010.



- Mnenja za razmislek o spremembah Hartz II (SGB-II), oktobra 2008.
- Aktivnosti proti vladnim nameram za znižanje dodatkov za Arbeitslosengeld II, maja 2006

Viri:

- http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitslosengeld_II,
- http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Eingliederungsbeitrag,
- [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/26F6DC80B73735AFC12574EA003107EF/\\$file/kompaktALGII.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/26F6DC80B73735AFC12574EA003107EF/$file/kompaktALGII.pdf) http://www.dgb.de/themen/++co++6b50c402-29c4-11e3-af6f-00188b4dc422?search_text=BA&x=13&y=9.

Po drugi strani pa DGB želijo le striktno ločevanje med prihodki za Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II. Dva različna, ločena vira in dva različna, ločena namena naj bi imela tudi dve različni in ločeni obliki. Viri in izplačila Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II naj se ne bi mešali, prav tako viri za nadaljnja izobraževanja.

Ni pa zaslediti nobenih indice, da bi želeli zmanjšati pristojnosti BA. Je pa DGB izrazito proti prikritemu »upokojevanju« starejših dolgoročnih prejemnikov Arbeitslosengeld II, saj želijo več vlaganj v reintegracijo v zaposlitvi.

Prav tako so kritični do Hartz IV, saj naj bi bil zastavljen tako, da Arbeitslosengeld II skozi čas izgublja na realni vrednosti, kriteriji naj bi bili prestrogi.

Nasprotujejo tudi zahtevi, da se sprejme kakršnokoli delo (tudi znatno pod kvalifikacijami kandidata) pod grožnjo izgube Arbeitslosengeld II.

Viri:

- http://www.dgb.de/themen/++co++1edc5bc4-2b39-11e3-81e4-00188b4dc422?search_text=arbeitslosengeld+&x=20&y=9,
- <http://niedersachsen.dgb.de/presse/++co++86813316-6e72-11e0-431a-00188b4dc422>,
- http://www.dgb.de/presse/++co++f11eae08-50e6-11e2-9f33-00188b4dc422?tab=Artikel&display_page=2&search_text=arbeitslosengeld,
- http://www.dgb.de/presse/++co++018a1830-3604-11e1-7832-00188b4dc422?tab=Artikel&display_page=5&search_text=arbeitslosengeld.

6.2 Poljska

Na Poljskem poznajo organ »Naczelna Rada Zatrudnienia«. Ta organ je neke vrste »Vrhovni svet za zaposlovanje«, ki je posvetovalno telo ministra, pristojnega za področje zaposlovanja (Ministerstwo pracy i polityki społecznej). Ta Svet je bil ustanovljen v skladu z določbami Zakona o zaposlovanju, z dne 29. decembra 1989, in trenutno deluje v skladu z »Zakonom o spodbujanju zaposlovanja in institucijami na trgu dela«, z dne 20. aprila 2004 (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Na podlagi tega Sveta delujejo tudi Sveti za zaposlovanje na ostalih ravneh.

Ravni delovanja Sveta:

- Državna raven in »Vrhovni svet za zaposlovanje« (Naczelna Rada Zatrudnienia), katerega delovanje je bolj razloženo male nižje;
- Vojvodska raven (Województwo), ki je regionalna raven, kjer deluje »Regionalni svet za zaposlovanje« (Wojewódzka Rada Zatrudnienia), kjer socialni partnerji podajajo mnenja o smotrnosti upravljanja prihodkov in odhodkov »Sklada dela« (Fundusz



Pracy), mnenje osamem delu Sklada na regionalnem nivoju ter razdeljevanja sredstev za namene programov za spodbujanje zaposlovanja na regionalni ravni;

- Okrožna raven (Powiat), kjer deluje »Okrožni svet za zaposlovanje« (Powiatowa Rada Zatrudnienia), kjer socialni partnerji podajajo mnenje o smotrnosti upravljanja prihodkov in odhodkov »Sklada dela« (Fundusz Pracy), mnenje o samem delu Sklada na okrožni ravni, ter razdeljevanja sredstev za namene programov za spodbujanje zaposlovanja na okrožni ravni.

Člane Sveta imenuje minister, pristojen za področje socialnega dialoga. V njem sedi sedem predstavnikov sindikatov in organizacij delodajalcev, ki imajo status reprezentativnosti po »Zakonu o tripartitni komisiji za socialno-ekonomske zadeve in pokrajinskih odborov za socialni dialog«, z dne 6. julija 2001 (Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego).

V tem Svetu so predstavniki sindikatov:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,

in predstavniki delodajalcev:

- Pracodawcy RP,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych,
- Związek Rzemiosła Polskiego
- Business Centre Club – Związek Pracodawców.

Poleg socialnih partnerjev so v Svetu prisotne tudi regionalne oblasti, NVO s področja problematike trga dela, regionalni predstavniki »Rad Zatrudnienia«, ter predstavniki Poljske akademije znanosti.

Pristojnosti in naloge Sveta:

- Nove ideje za programe namenjene višanju zaposlenosti in razvoja človeških virov;
- Sodelovanje pri osnutku Nacionalnega akcijskega načrta;
- Spremljanje in podajanje mnenja o letnih poročilih »Sklada dela« (Fundusz Pracy) in ocenjevanje racionalnosti Sklada;
- Izvajanje nalog, določenih v predpisih o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti delodajalca;
- Mnenja o rednih poročilih o izvajanju »Nacionalnega akcijskega načrta« (Krajowy Plan Działań);
- Mnenja o osnutkih zakonskih aktov s področja spodbujanja zaposlovanja, zmanjšanje brezposelnosti itd..

V primeru »Zakona o spodbujanju zaposlovanja in institucijami na trgu dela« (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), kot tudi ob vsaki spremembi ali dopolnitvi tega Zakona, so bili upoštevani in delno vključeni tudi vložki tako sindikatov kot delodajalcev.

Tripartitna Komisija za socialno-ekonomske zadeve (Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych) v kateri sedijo socialni partnerji je bila vključena kot to določa zakonodaja. Tudi v parlamentarnih komitejih so sodelovali predstavniki socialnih partnerjev. Po mnenju Dr. Czarzasty-ja (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie ter sodelavec European Industrial Relations Observatory (EIRO)) pa je njihova vloga vseeno omejena. Socialni partnerji so običajno soočeni z že pripravljenimi vladnimi osnutki na katere potem skušajo reagirati.

Sodelovanje socialnih partnerjev poteka na državni in regionalni ravni. Samo sodelovanje ureja zakonodaja, po kateri imajo socialni partnerji določeno moč in vpliv. Dejansko pa so sprejeli narek s strani Vlade kot način delovanja. Prav tako Vlada lahko zavrne odločitve ali priporočila socialnih partnerjev (primer: 26.10.2010 Vlada ni upoštevala priporočil Tripartitne Komisije glede praga dohodka in socialne pomoči). Socialni partnerji sicer pregledajo letna poročila ter jih ovrednotijo in podajo mnenja, ki pa za Vlado niso zavezujoča.

Viri:

- <http://prawo.lego.pl/prawo/ustawa-z-dnia-20-kwietnia-2004-r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy/>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://www.mpips.gov.pl/praca/naczelna-rada-zatrudnienia-/>,
- <http://www.ciop.pl/9863.html>,
- <http://kwrist.mac.gov.pl/>,
- <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna-komisja-ds-spoeczno-gospodarczych/>,
- <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=06ED318C>.

Nekateri sindikati resno razmišljajo o tem, da bi se bolj aktivno vključili v postopke razdeljevanja nadomestil za brezposelnost. Aktivna vključenost v pomoč pri iskanju zaposlitve bi lahko pomenila tudi način ohranjanja ali celo pridobivanja novih članov za sindikate.

Po drugi strani je po mnenju vodstva »Fundacije Rozwoju Demokracji Lokalnej« opaziti indice, da bi delodajalci želeli preložiti celoten sistem nadomestil na proračun in s tem sebi znižati stroške pri izplačilu prispevkov »Skladu dela« (Fundusz Pracy).

V interesu socialnih partnerjev je večji vpliv na delovanje »Sklada dela« (Fundusz Pracy). Trije največji sindikati so v letu 2011 želeli s skupno akcijo spodbuditi javno debato na to temo. Po tej iniciativi pa ni zaslediti nikakršnih aktivnosti vlade, ki bi nakazovale, da se kaj premika v to smer. Je pa s strani sindikatov bilo nekaj člankov.

Viri:

- <http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/KubisaOstrowskiOzwiawkachzawodowych-nachlodno/menuid-431.html>,
- <http://nowyobywatel.pl/2012/10/12/związki-pracujacych-inaczzej/>,
- http://www.solidarnosc.org.pl/uploads/oryginal/3/4/e2437_Wlaczajace_Rynki.pdf.

6.3 Nizozemska

Socialni dialog in s tem razvoj delovne in socialne zakonodaje na Nizozemskem poteka na nacionalnem nivoju prek »Fundacije dela« (Stichting van de Arbeid, STAR) ter prek »Socialno-ekonomskega Sveta« (Sociaal Economische Raad, SER). »Fundacija dela« je bipartiten, Socialno-ekonomski Svet« pa tripartiten organ. Do julija 2012 je obstajal še »Svet za delo in dohodek« (Raad voor Werk en Inkomen). Po Juliju 2012 pa nizozemska Vlada ni več zagotavljala sredstev za delovanje tega Sveta. Zaradi tega je ta Svet prenehal z delovanjem. Načeloma so obstajala tri telesa prek katerih so socialni partnerji lahko vplivali na višino in pogoje za nadomestila za brezposelnost:

- »Fundacija dela« (Stichting van de Arbeid, STAR)
- »Socialno-ekonomski Svet« (Sociaal Economische Raad, SER)
- »Svet za delo in dohodek« (Raad voor Werk en Inkomen)



»Fundacija dela« (Stichting van de Arbeid, STAR) in »Socialno-ekonomski Svet« (Sociaal Economische Raad, SER) sta podobna organa. Razlikujeta pa se v nekaj pomembnih postavkah:

- »Fundacija dela« je organizirana v okviru zasebnega prava medtem ko je »Socialno-ekonomski Svet« urejen na podlagi javnega prava.
- Fundacija dela je bipartitna organizacija. Svet je tripartitna organizacija, ki ima poleg tudi neodvisne strokovnjake.
- Fundacija zagotavlja platformo za medsebojna pogajanja socialnih partnerjev (kolektivne pogodbe na ravni sektorjev in podjetij), delovanje Sveta pa je namenjeno predvsem kot posvetovalno telo za pomoč javnim organom.

»Svet za delo in dohodek« (Raad voor Werk en Inkomen) pa je bil tripartitno telo, ki so ga sestavljali poleg predstavnikov sindikatov in delodajalcev tudi predstavniki Občin (Gemeente). Deloval je od leta 2002 do 2012, ko je Vlada ukinila financiranje. Ukvarjal se je predvsem s praktičnimi realnimi problemi v določenem okolju. Imel je posvetovalno vlogo.

V obeh organih se redno sestajajo in rezultati dogovorov velikokrat postanejo tudi del novo nastajajoče zakonodaje. Rezultat pogajanj v »Socialno-ekonomskem Svetu« (Sociaal Economische Raad, SER) je bil enovito priporočilo 15.4.2005, ki je postalo osnova za reforme v letu 2006 (glej zgoraj poglavje 4.3). K temu je pripomogla tudi vsesplošna stavka leta 2004 (tudi omenjena zgoraj).

Ena večjih težav pri upoštevanju priporočil socialnih partnerjev pa so vedno večji razmiki med težnjami predstavnikov delavcev (sindikati) in težnjami predstavnikov delodajalcev.

Po ukinitvi »Sveta za delo in dohodek« (Raad voor Werk en Inkomen), julija 2012, so delodajalci in sindikati izgubili še dodatno (vendar le posredno) možnost vpliva na določanje nadomestil za brezposelnost.

Njihova vloga je le posvetovalna, lahko podajo ideje, nasvete in predloge prek »Fundacije dela« (Stichting van de Arbeid, STAR) ter prek »Socialno-ekonomskega Sveta« vendar nobeden od teh ni za Vlado zavezujoč. Tako nimajo nobenega sredstva (z izjemo masovnih protestov) za direkten vpliv na sistem nadomestil za brezposelnost.

Tako, na primer, junija 2012 Vlada ni upoštevala priporočil »Fundacija dela« pri uvajanju posebne regulative za zmanjšanje števila delovnih ur in delnih nadomestil, ki bi iz tega naslova nastale.

Zadnja leta poteka glede nadomestil za brezposelnost predvsem dogovarjanje glede časa trajanja. Pri tem je zanimivo, da je Vlada pozvala »Socialno-ekonomski Svet« (Sociaal Economische Raad, SER), da naj poda informacije, kako naj se financirajo nadomestila za brezposelnost.

Zadnji večji dogovor na to temo je bil dosežen aprila 2013, ko so se dogovorili za zmanjšanje na 38 mesecev. Vendar v vsakem kvartalu do leta 2016 se zmanjša maksimalna doba prejemanja nadomestila za brezposelnost še dodatno za 1 mesec do dobe 24 mesecev. Ta kompromis je pomenil krajšanje dobe nadomestila v zameno za ohranitev zakonodaje glede odpuščanja in odpravnin do 2016, ki zagotavljajo višjo stopnjo varovanja, kot je bila predlagana na začetku. S tem so raje ohranili varovanje že obstoječih delovnih mest v zameno za krajšanje dobe prejemanja nadomestila za brezposelnost.

Po mnenju političnih strank CDA in D66 (opozicija) je tudi to znatno prepočasi.

Tudi s strani Vlade v zadnjih tednih (oktober 2013) prihajajo namigi, da zaradi uravnoteženja proračuna obstaja možnost novih pogajanj in novih rezov. Večina v parlamentu kot tudi večina delodajalcev se s tem strinja. Kot razlog navajajo večjo mobilnost in fleksibilnost.

Viri:

- <http://www.ser.nl/>,
- <http://www.stvda.nl/>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://www.nrc.nl/nieuws/2013/09/26/sociale-partners-zien-nieuwe-onderhandelingen-sociaal-akkoord-niet-zitten/>,
- <http://www.kluwersalarisadministratie.nl/module/item/?id=62866#sthash.el9FT8Dz.dpbs>.

Sindikata FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) in CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) bi želela prehod na sistem po katerem so sindikati skrbeli in odločali o nadomestilih za brezposelnost. Še posebej bi želeli tak sistem na začetku, takoj po izgubi službe, saj ravno sindikati takrat najlažje pomagajo s svojim znanjem, hkrati pa ne izgubijo stika z brezposelnimi člani.

S porastom vedno bolj fleksibilnih vrst dela so sindikati tudi predlagali poseben režim odplačevanja prispevkov za nadomestila, kjer bi plačevali delodajalci za tako obliko dela višje prispevke za nadomestila za brezposelnost. Taka oblika dela naj bi vsebovala znatno večje možnosti za brezposelnost in naj bi tako tudi bila dražja pri plačilu prispevkov za brezposelnost, saj naj bi drugače delodajalci prenašali stroške rizika v podjetništvu na družbo. Poleg tega naj bi taka oblika dela dolgoročno povzročala nekonkurenčnost zaradi redne menjave zaposlenih in s tem logične posledice posedovanja manj znanja in strokovnosti teh zaposlenih za specifične naloge posamičnega delovnega mesta. To bi tudi poslabšalo nivo varstva pri delu.

Kot zanimiv predlog velja omeniti tudi predlog Bakker-jeve komisije, ki je za Vlado izdelala poročilo o trgu dela ter priporočila za naprej. Ta komisija je predstavila idejo o tem, da naj bi bil delodajalec še 6 mesecev po odpustu delavca odgovoren za delavčev dohodek. Povedano drugače, 6 mesecev po izgubi službe bi prejemal še plačo. Tu naj bi morali biti intenzivno vključeni tako delodajalci kot sindikati pri iskanju nove zaposlitve.

Viri:

- <http://www.fnv.nl/nieuwsberichten/flexwerk-slecht-voor-werknemers-en-werkgevers/>,
- http://www.fnvsubgenv.nl/versie1/?page_id=356,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>.

6.4 Danska

Kot je bilo omenjeno že zgoraj ima Danska zavidljivo zgodovino socialnega dialoga vse od 19 stoletja dalje. Že takrat so danski socialni partnerji vodili nekakšen bipartitni socialni dialog. Sindikati so celo sami organizirali nekakšna »nadomestila za brezposelne so-člane«.

Zadnja sprememba na področju nadomestil za brezposelnost je bila v letu 2010. Pripravljena je bila brez formalne vključitve socialnih partnerjev in proti volji sindikatov. Nasprotovanje (ali podpora) delodajalcev pri tem ni nikjer zabeležena. Pred tem je bilo na tem področju še nekaj sprememb v letih 2002 ter 2005.



Reforma iz leta 2010 je bila predlagana v letu 2009 ter kot že rečeno brez socialnih partnerjev. Kritike te reforme s strani sindikatov letijo na ekonomske ocene na katerih je reforma bila utemeljena. Ocene so izhajale iz časa ko kriza še ni bila tako očitna, izvaja pa se v času krize in porasta brezposelnosti. Poleg tega se sindikati bojijo, da v skrajšanem obdobju prejemanja nadomestila, marsikateri delavec ne bo mogel dobiti novega dela ravno zaradi krize.

Drug problem pa so še zaposleni, ki niso upravičeni do nadomestil. Predvsem so tu problematični primeri mladi, ki v letih 2008 in 2009 niso pričakovali zaostritve krize in v prepričanju, da bodo zlahka dobili službo, niso bili prijavljeni za prejemanje nadomestil. Situacija se je poslabšala, za nadomestila pa je država postavila nove pogoje in na ta način je precej ljudi ostalo brez nadomestil.

Leta 2003 je bil ustanovljen »Zaposlovalni Svet« (Beskæftigelsesrådet-BER), katerega glavna naloga je svetovanje Ministru za delo pri zaposlovalni politiki (sestaja se tudi glede vprašanj begunske problematike). V tem Svetu je 25 članov in predsedujoči Sveta. Člani Sveta so poleg predstavnikov delodajalcev in sindikatov še NVO organizacije, invalidske organizacije in predstavnike lokalnih (regionalnih in občinskih) oblasti. Srečujejo se osem krat letno. Od socialnih partnerjev so v njem zastopani DA, LO, FTF, AC in LH (glej poglavje o socialnih partnerjih). Pred letom 2003 je deloval »Narodni Svet dela« (Landsarbejdsrådet) v tej funkciji.

»Zaposlovalni Svet« (Beskæftigelsesrådet - BER) deluje na treh ravneh, občinski, regionalni in državni. Glavne naloge so predlogi za zakonodajo, ukrepe, raziskave, eksperimente in programe s področja zaposlovanja, ter izdaja letna poročila o napredku na trgu delovne sile na Danskem.

Kljub vsemu pa je zaslediti v danskih medijih poročila o tem, da Vlada ni upoštevala Sveta.

Na Danskem poznajo tudi »Nadzorni svet za nadomestila za brezposelnost« (Tilsynsrådet med arbejdsledshedsdagpenge), ki je bil osnovan na podlagi »Zakona o zavarovanju brezposelnosti« (Lov om arbejdsledshedsforsik-ring m.v.). Delo zajema spremljanje, poročanje in nadzor nad izvajanjem Zakona za področje nadomestil za brezposelnost (nadzor nad sredstvi za zavarovanje nadomestila za brezposelnost). Dvakrat letno tudi izda poročilo in priporočila Ministru za delo. Člane v ta Nadzorni svet imenujejo tudi na podlagi priporočil socialnih partnerjev.

Ta način vpliva na določanje nadomestila za brezposelnost je bolj direkten kot vpliv skozi »Zaposlovalne Svete« na občinski, regionalni ali nacionalni ravni. Bolj kot nadomestila za brezposelnost je v teh Svetih fokus na ostalih ukrepih za zaposlovanje (subvencije, programi za zaposlovanje itd).

Zelo pogosto se dogaja, da imajo sindikati dejansko v svojih prostorih administracijo sredstev za nadomestila za brezposelnost. Na ta način lažje aktivno spremljajo svoje člane, ki nimajo zaposlitve ter jim tako na različne načine bolj aktivno in neposredno pomagajo. To je »Ghentski sistem«, ki je kasneje tudi bolj razložen. V ta sistem so vključeni vsi večji sindikati na Danskem. Vse skupaj pa je pod administrativnim nadzorom »Direktorata za delo« (Arbejdsdirektoratet - AMS). Istočasno pa so sredstva za to v drugem sistemu. Namreč plačilo nadomestil se črpa iz izplačil zaposlenih (članov) ter države. V sedanjem modelu pokriva riziko v skrajnih primerih država. Tako se odstotek pokrivanja s strani delavcev in države spreminja, vendar je običajno financiranje nekje v povprečju 1/3 : 2/3, kjer večji delež pade na državo.

Kljub temu pa s samimi sredstvi razpolaga »Sklad za zavarovanje za primer Union Density in Selected Countries brezposelnosti« (a-kasse).

Član	1961/ 1970	1971/ 1980	1981/ 1990	1991/ 2000	Maximum value	Year of maximum value	
Ghent countries							
Denmark	0.61	0.69	0.77	0.77	0.80	1994	tega Sklada je lahko član
Finland	0.40	0.65	0.70	0.77	0.80	1995	
Sweden	0.66	0.73	0.82	0.86	0.89	1998	
Average	0.56	0.69	0.76	0.80	0.83	1996	
Non-Ghent countries							
Austria	0.58	0.53	0.50	0.41	0.60	1960	
France	0.20	0.21	0.14	0.11	0.22	1969	
Germany	0.33	0.34	0.34	0.29	0.36	1991	
Italy	0.28	0.47	0.43	0.39	0.51	1976	
Japan	0.34	0.33	0.28	0.23	0.35	1964	
Netherlands	0.39	0.37	0.28	0.25	0.42	1960	
Norway	0.52	0.52	0.56	0.55	0.56	1990	
Switzerland	0.34	0.31	0.28	0.23	0.37	1960	
United Kingdom	0.41	0.48	0.41	0.33	0.50	1979	
United States	0.27	0.23	0.18	0.15	0.29	1960	
Average	0.37	0.38	0.34	0.29	0.42	1971	

Source: Lesch (2004).

Notes: Employed union members as a fraction of wage and salary earners; 10-year average.

sindikata ali pa tudi ne. Prav tako tudi član sindikata ni nujno član Sklada. Je pa v praksi pogost pojav, da je zaposleni član obojega, kar se smatra kot efekt Ghentskega sistema.

Viri:

- <http://ams.dk/da/Arbejdsmarkedsstyrelsen/RAad-udvalg-og-arbejdsgrupper/Beskaeftigelsesraadet.aspx>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- <http://ams.dk/da/Arbejdsmarkedsstyrelsen/RAad-udvalg-og-arbejdsgrupper/Tilsynsraadet-for-Beskaetigelsesministeriets-tilsyn-med-a-kasser-og-kommuner.aspx>.

7. OSTALE ZANIMIVOSTI GLEDE NADOMESTIL ZA BREZPOSELNOST IN DRUGAČNI POGLEDI NANJE

7.1 Ghentski sistem

Ghentski sistem je v svoji osnovi način podeljevanja nadomestil za brezposelnost (lahko pa tudi drugih prejemkov zaradi brezposelnosti) s strani sindikatov.

Tako obliko imajo na Danskem, Finskem, Švedskem ter na Islandiji. Belgija (Ime je dobil po mestu Ghent v Belgiji, kjer so ta sistem prvič uvedli) pa ima danes sistem kjer ima Vlada prevladujočo vlogo. V vseh omenjenih državah ima država nadzor ter v nekaterih tudi sofinancira izplačila.

V državah s takim sistemom imajo sindikati znatno višje članstvo kot v državah brez takega sistema. Petri Böckerman in Roope Uusitalo sta v raziskavi »Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline« statistično ugotovila, da je v državah z Ghentskim sistemom dosti višje članstvo v sindikatih kot pa v državah brez tega sistema.

Prav tako sta ugotovila izrazito korelacijo med upadom članstva v sindikatih ter pojavom drugih, s sindikati nepovezanih možnosti zavarovanj za brezposelnost. Temu nasprotujejo sindikati.

V tej raziskavi sta tudi ugotovila, da je v državah brez Ghentskega sistema tudi prej prišlo do osipa članstva v sindikatih. Za povrh je bil osip članstva v sindikatih v državah brez Ghentskega sistema večji, kot v državah z Ghentskim sistemom. Več je v razpredelnici (Table 1), vzeti iz te raziskave.

V letu 2010 je Danska vlada izvedla reformo, ki je povzročila konkurenco med sindikati glede izplačil nadomestil in s tem podvajanje članstva marsikaterega zaposlenega, ki je poleg svojega osnovnega sindikata (po zaposlitvi) izbral še drugi sindikat zaradi upravljanja izplačil za nadomestila. Temu so nasprotovala vsa Danska sindikalna združenja, združenje delodajalcev pa je reformo podprlo.

7.2 Španske družbe dela (Sociedades laborales) in financiranje iz nadomestil za brezposelnost

Sredi 80-ih je pripeljala potreba za novimi delovnimi mesti do oblikovanja zakona, ki naj bi pospeševal zaposlovanje in 1986 je bil sprejet zakon o družbah dela

(Sociedades laborales - SAL). Vzporedno z zadrugami so ta novo nastajajoča podjetja in zadruge predstavljali kar dober del na novo oblikovanih delovnih mest.

Oba tipa organizacij SAL in zadruge štejejo med podjetja socialne ekonomije, ki prav na osnovi tega svojega statusa pridobijo prednost pred običajnimi kapitalskimi podjetji.

Zakon o SAL, ki je bil sprejet 1986 in spremenjen leta 1997, z zakonom 4/1997, z dne 24. marca, te družbe (BOE 25/03/97 72) pridobijo način financiranja iz javnih sredstev in to kot kapitalizacijo nadomestil za brezposelnost.

Osnovo za spremembe SAL je predstavljala argumentacija, ki so jo pripravili v organizaciji CONFESAL. Izračuni, ki so jih napravili v okviru CONFESAL-a, kažejo, da je za javna sredstva taka kapitalizacija nadomestila za brezposelnost (gre za izplačilo v enkratnem znesku in to le združenim zaposlenim v okviru SAL ali zadruge) prispevala k vzdržnosti fondov za brezposelnost, saj se ob kapitalizaciji zaposlijo vsi, ki v SAL vstopajo kot zaposleni in takoj začnejo z vračanjem koriščenih sredstev. Tam kjer se ta sredstva posebej pregledno zbirajo, je mogoče pokazati dovolj jasno, kako se sklad spreminja.

SAL imajo obveze:

- Večina (vsaj 51%) kapitala mora biti v rokah delavcev stalnih partnerjev.
- Delničar ne more imeti več kot eno tretjino delnic, z izjemo, da je delničar javni subjekt ali neprofitno podjetje, v tem primeru je lahko višji % od 1/3 ne sme pa doseči 50% kapitala SAL.
- Ukrepi prometa z lastninskimi deleži SAL, so oblikovani tako, da zaščitijo delavsko delničarstvo.
- Prednostni vrstni red za nakup delnic.
- SAL ne morejo deliti celotnega dobička saj mora najmanj 10% čistega dobička ostati v družbi v posebnem rezervnem skladu.

Prednostni vrstni red za nakup delnic:

- Stalno zaposleni delavci;

- Zaposleni za določen čas;
- Delničarji, ki niso zaposleni in drugi delavci – nečlani;
- Drugi (lahko delnice kupijo na osnovi določil Zakona o gospodarskih družbah vendar upoštevajoč kriterije SAL) .

Poleg teh omejitev so še omejitve ki jih morajo SAL upoštevati pri zaposlovanju:

- V podjetjih z manj kot 25 zaposlenimi partnerji (drugi niso vključeni v lastniško strukturo) lahko najamejo le do 25% delavnih ur zaposlenih.
- Podjetja s 25 (vključno) ali več delavci, lahko najamejo do 15% ur / leto, ki jih opravijo partnerji.

CONFESAL so kot argumentacijo izvedli iz primerjave nadomestila za brezposelnost in zbiranja prispevkov iz plač oz. od delodajalca v sklad za brezposelnost. Če je zaposleni prejel izplačilo v enkratnem znesku, postane plačnik prispevka za varnost zaposlitve takoj, ko se zaposli v SAL.

Združenje CONFESAL, ki je nastalo kmalu po sprejetju zakona o družbah dela, je nastalo v prvem letu po sprejemu zakona in združuje večino SAL na celotnem ozemlju Španije ima pa tudi organizacijske enote po pokrajinah. Združenje je član CECOP The European Confederation of Workers' Co-operatives, Social Co-operatives and Social and Participative Enterprises, ki usklajuje aktivnosti delavskih, socialnih zadrug in SAL pa tudi podjetij v delovski lasti predvsem v sodelovanju z EFES European Federation of Employee Share Ownership.

V okviru projekta SCOPE II* so vključeni skušali deliti izkušnje kooperativnih in participativnih lastništev. CONFESAL je organizacija v okviru katere se SAL povezujejo tako sektorsko kot tudi geografsko po pokrajinah v odvisnosti s problematiko in sodelovanjem, ki ga načrtujejo. Deluje transparentno, podobno kot delujejo zadružna združenja v Španiji. Podobni kot so ukrepi iz zakona o SAL so tudi ukrepi, ki jih lahko koristijo zadruge v Španiji.

Viri:

- *Sodelovanje v projektu SCOPE II - srečanja v okviru projekta: predavanje predsednika CONFESALI 2006,*
- <http://www.confesal.com>,
- *Gradiva s konference Social Economy 2004 Krakov,*
- <http://www.cepes.es/>,
- *Social Economy Europe : EMES research network of established university research centres and individual researchers: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique541>,*
- *drugi viri: DIESIS, CIRIEC, ISAN.*

7.3 Podpora razvoju zadrug: Legge Marcora* Italija in nadomestila za brezposelnost

Prav tako je tudi Italija sredi 80-ih let sprejela zakon, ki je podprl zadruge. Oblikovan je bil poseben fond FONCOOPER, ki zagotavlja posojila s subvencionirano obrestno mero, ki se lahko nanašajo na zaključene projekte, ki zagotavljajo novo nabavo ali modernizacijo proizvodnih sredstev, sredstev za produkcijo ali izboljšanje uslug in storitev na trgu, kakor tudi izboljšanje tehnološke, prodajne in administrativne funkcije podjetij.

Zakon stimulira zaposlovanje oz. tehnološko prenovo, širjenje proizvodnje ne predvidi pa stimulacije delovanja stanovanjskih ter kmetijskih zadrug. Stanovanjskih predvsem zato ne,



ker je šlo za vzpostavljanje novih delovnih mest, ki naj bi bila trajna in varna, kmetijskih pa ne, ker gre za zadruga, ki jih vzpodbuja kmetijska zakonodaja.

Z zakonom je zagotovila država finančni sklad iz katerega lahko s pomočjo (Banca Nazionale del Lavoro) "Državne banke dela" sofinancirajo odkupe podjetij, kadar gre lahko tudi za izgubo delovnih mest. Lahko gre za delni ali celotni odkup podjetja, ki ga zaposleni lahko odkupijo, pri čemer bodo sofinancirani na osnovi meril, ki jih določa zakon, kar pomeni, da mora biti vsaj 20% sredstev zagotovljenih s strani prevzemne zadruga.

Pri tem moramo spomniti, da so posamezne pokrajine spremenile nekatere začrtane poti zakona in dodale svoje kriterije. To se tudi kaže kot stalna praksa v Italiji, saj so pokrajine med sabo izredno različne in s tem v skladu tudi preoblikujejo stimulacije.

Zakon določi najvišje doseganje sofinanciranja investicije in to je določeno v % od celotne investicije, kakor tudi z zgornjo mejo za financiranje investicijskega projekta. Prav tako določa zakon, da naj bi pri investiciji pokrivali vsaj 20% investicije iz zadruga same. Podobno je pri odkupu podjetja, kjer bi šlo za izgubo delovnih mest. Podobnih pogojev ne zagotavlja država privatnim firmam. Ob tem imajo pomembno vlogo tudi združna združenja in njihovi skladi. Gotovo je praktični prevzem možen pri podjetjih znotraj katerih se vsaj 1/3 zaposlenih izreče za prevzem oziroma za vzpostavitev zadruga. Pri prevzemu je seveda pomembna kapitalaska ustreznost podjetja, ki naj bi kooperativizirali zadolženost podjetja ter možnost neposrednega nadaljevanja delovanja. Pri socialnih zadrugah se pri oblikovanju zadruga vključuje tudi lokalna skupnost, ki lahko zagotavlja prostore za delovanje.

Pomen, ki ga ima taka zakonska rešitev je predvsem v direktni podpori ustvarjanja delovnih mest s hkratnim zagotavljanjem stabilnosti cene delovne sile. Ob stimulaciji lastniških podjetij, ki nimajo vseh atributov, ki jih imajo združna podjetja, bi vpliv tako pridobljenih delovnih mest vplival tudi na ceno delovne sile. Padec cene delovne sile bi lahko pomenila prav subvencionirana kreditna sredstva, ki so vezana na delovno silo direktno, tako kot je to slučaj pri zadrugah.

Viri:

- *Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana no. 55 str.: 1711 – 1983 Razgovor julij 2013 – Legacoop FVG* http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf,
- *R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193) Recommendation concerning Promotion of Cooperatives Adoption: Geneva, 90th ILC session (20 Jun 2002) - Status: Up-to-date instrument,*
- *Gradiva konference Social Economy 2004 Krakov - predavanja in razgovori* <http://www.cepes.es>,
- *Social Economy Europe : EMES research network of established university research centres and individual researchers,*
- <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique541>,
- <http://www.diesis.coop/>,
- <http://www.ciriec.es/>,
- <http://www.cooperazionetrentina.it/Attivita-internazionali/Partnerinternazionali/ISSAN-Istituto-Studi-Sviluppo-Aziende-Nonprofit>.

7.4 Nadomestila za brezposelnost kot zagonska sredstva za SAL oz. zadruge

Ugotovitve do katerih pridemo ob pregledu aktivnosti v državah EU, ki so se lotile iskanja načinov zaposlovanja pokažejo izjemno dobro naložbo v podjetja, ki združujejo posameznike SAL in predvsem zadruge.

Posebej zanimive so raziskave, ki jih letno objavlja ILO in CECOP Resilience of cooperative model in crisis. Izkušnja kaže, da so podjetja skupnostnega tipa bistveno bolj odporna tako na krizna nihanja trgov, kakor so tudi bistveno bolj stabilen zaposlovalec.

Opisani primeri iz Španije in Italije kažejo možnosti pomembnega izkoristka javnih sredstev pri ohranjanju zaposlitev in odpiranju novih delavnih mest. Pomembna izkušnja so tudi drugi primeri reševanja propadajočih podjetij (Francija, Finska), ki so se oblikovala kot zadruge in ali ohranila delovna mesta podjetja v likvidaciji ali pred njo oz. pri oblikovanju zadruge na osnovi sredstev, ki jih namenjajo kot osnovo za delovanje novonastalega združnega podjetja. Običajno so to sredstva skladov dela oz. sredstva za brezposelnost in podobno.

Na osnovi izkoristkov javnih sredstev so posamezne države in pogosto tudi posamezne pokrajine znotraj držav EU namenjale javna sredstva ali celo sredstva iz skladov dela, za razvoj različnih oblik združnih podjetij (tudi socialne zadruge), ki so vezane na lokalno okolje in do tega izjemno prijazna. Poleg tega gre za izkušnje, ki so (vsaj nekatere) še v fazi eksperimentalnega razvoja in so v tem smislu izjemno zanimiva, kot osnova za podoben eksperimentalni razvoj v Sloveniji.

Res pa je, da pomanjkljive izkušnje združnega razvoja v Sloveniji delujejo zaviralno na tovrstne razmisleke. Nadomestila za brezposelnost so v našem pojmovnem aparatu, tako kot v pojmovnem aparatu zakonodajalca, še vedno tisti del sredstev, ki gre direktno v potrošnjo posameznika in seveda tudi javna sredstva so na strani stroškov.

V opisanih primerih so skušali prav ta sredstva porabiti kot investicijska sredstva in jih preusmeriti v gospodarski in socialni razvoj skupnosti. Posebej zanimiv način take preusmeritve se pokaže ob dejstvu, da aktivne politike zaposlovanja v zadnjih letih predvidevajo samozaposlovanje v formalni obliki samostojnega podjetništva, ki se pojavlja v različnih raziskavah kot izjemno tvegana oblika, ne le poslovno, temveč tudi eksistenčno, saj je to zaposlitev z najvišjo stopnjo tveganja revščine.

Obe obliki tako združna kot družba dela predvidevata na nek način samozaposlitev, vendar le ta prav zaradi skupnosti, ki jo obe obliki formirata, ni na isti način tvegana kot so samostojni podjetniki pri nas. Zakon o socialnem podjetništvu sicer pomeni nek droben prelom, ostane pa na pozicijah, kjer je socialno podjetje omejeno pri zaposlovanju kakor tudi pri dejavnostih, ki jih lahko opravljajo ta podjetja.

Socialni partnerji, tako kot ekonomsko socialni svet, le s težavo sprejemajo nove udeležence, pri katerih je jasno razmejena funkcija delodajalca in delojemalca. Vse oblike, ki se pojavljajo znotraj polja socialne ekonomije pa so prav to: istočasno delodajalci in delojemalci. Ekonomsko socialni svet v slovenskem političnem prostoru vključuje le jasno in nedvoumno delitev vlog delodajalca in delojemalca in zato le s težavo sprejema drugačnost, ki jo predstavljajo zadruge ali celo kaj podobnega, kot so družbe dela. Izkušnje združnega tipa ob koncu 90-ih let in na začetku stoletja, kažejo izjemno neprijaznost zakonske regulative in javnih politik pri obravnavi zadrug, kar lahko testiramo tudi v zadnjem času, saj so celo banke (vsaj večina) izjemno nezaupljive do združne forme, čeprav gre za njihov finančni portfelj.

Sredstva, ki se kot nadomestila za brezposelnost lahko tudi uporabijo kot zagonska sredstva za ohranjanje delovnih mest, ostajajo le potrošnja tako za brezposelnega posameznika kot za javno sfero.

8. ZAKLJUČEK

Nemški model pozna Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II. Določena sta s strani Bundesagentur für Arbeit BA in njenih lokalnih agencij. Sam sistem je bil postavljen na podlagi priporočil »Komisije za moderno delovanje trga dela« (moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), ki jo je vodil Peter Hartz.

V tej komisiji je sodelovalo 7 predstavnikov delodajalcev in 3 predstavniki sindikatov, od 15 sodelujočih. Ker je država dejansko sprejela njihova priporočila to pomeni, da so socialni partnerji imeli večino glasov pri vzpostavljanju strukture delovanja Bundesagentur für Arbeit BA in so tako dejansko socialni partnerji tisti, ki so najbolj odgovorni za sedanji način delovanja.

Tudi po postavitvi sistema delovanja in določanja Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II imajo socialni partnerji prek delovanja v »Nadzornem odboru« (Verwaltungsrat) možnost za spremljanje in soodločanja pri smernicah in delovanju BA. Verwaltungsrat je neodvisen organ. Tudi na lokalnih nivojih v podobni vlogi delujejo socialni partnerji skozi »administrativne svete«.

Tovrstna struktura omogoča sodelovanje tako sindikatov kot delodajalcev že v fazi priprave programov nadomestil za brezposelnost. BA statut določa, da morajo biti socialni partnerji zastopani v »Verwaltungsrat«-u kot tudi v svetih lokalnih agencij za zaposlovanje. V tej vlogi socialni partnerji tudi posvetujejo o prihodnjem razvoju Nemčije ter sprejemajo strateške usmeritve same BA.

Vendar pa je njihova vloga hkrati omejena le na spremljanje ter svetovanje tako v BA kot tudi njenih lokalnih enotah, nimajo pa zadnje besede. Prav tako pri upravljanju s finančnimi sredstvi na ravni izplačil, pri vsakodnevni opravi, kot so vodenje programov, zbiranje informacij, odločanje o nadomestilih, itd., socialni partnerji ne sodelujejo. Zato pa podajajo predloge za nove programe in delovanje, kar deluje tudi v praksi.

Poljska za razliko od Nemčije takega primera delovanja in direktnega formalno določenega vpliva nima. Tam socialni partnerji sodelujejo v delovanju »Rad Zatrudnienia«, ki so »Sveti za zaposlovanje«, kjer so v vlogi posvetovalnega telesa ministra. Tudi v Nemčiji ta vloga obstaja, vendar na Poljskem na področju nadomestil za brezposelnost socialni partnerji nimajo formalne besede. Sodelovanje socialnih partnerjev sicer ureja zakonodaja po kateri imajo določeno moč in vpliv, vendar so dejansko sprejeli narek s strani Vlade kot način delovanja. Socialni partnerji sicer pregledajo letna poročila ter jih ovrednotijo in podajo mnenja, ki pa za Vlado niso zavezujoča.

Nekateri sindikati resno razmišljajo o tem, da bi se bolj aktivno vključili v postopke razdeljevanja nadomestil za brezposelnost. Želeli bi uvesti Ghentski sistem, kjer bi sami urejali tudi upravljanje s »Skladom dela« (Fundusz Pracy). Aktivna vključenost v pomoč pri iskanju zaposlitve bi lahko pomenila tudi način ohranjanja ali celo pridobivanja novih članov za sindikate.

Po drugi strani bi delodajalci želeli preložiti celoten sistem nadomestil na proračun in s tem sebi znižati stroške pri izplačilu prispevkov.

Tudi Nizozemska pozna »Fundacijo dela« (Stichting van de Arbeid, STAR), ter tudi tam socialni partnerji sodelujejo prek »Socialno-ekonomskega Sveta« (Sociaal Economische Raad, SER). Slednji deluje po podobnih principih kot v večini evropskih držav in deluje po principu javnega prava.

»Fundacija dela« (Stichting van de Arbeid, STAR) pa je organizirana v okviru zasebnega prava in je bipartitna organizacija ter ni fundacija, ki izplačuje nadomestila za brezposelnost, ampak bolj kot platforma za socialni dialog.

Kljub dolgi zgodovini uspešnega socialnega dialoga tudi na Nizozemskem nimajo socialni partnerji formalnih vzvodov za vpliv na določanje in sistem nadomestil za brezposelnost. Njihova vloga je le posvetovalna, lahko podajo ideje, nasvete in predloge prek »Fundacije dela« (Stichting van de Arbeid, STAR) ter prek »Socialno-ekonomskega Sveta« vendar nobeden od teh ni za Vlado zavezujoč. Njihov vpliv je opazen zadnja leta izključno pri dogovarjanju glede časa trajanja nadomestil za brezposelnost. Tu so prek neformalnih vlog dosegli nekatere spremembe vendar prihajajo indici v času oddaje te raziskave, da lahko država tudi teh dogovorov ne upošteva. Tudi tu bi nekateri sindikati želeli uvesti Ghentski sistem.

Danska deloma še vedno ima Ghentski sistem. To izvira še iz časov, ko so sindikati celo sami organizirali nekakšna »nadomestila za brezposelne sočlane«. Zelo pogosto se dogaja da imajo sindikati dejansko v svojih prostorih administracijo sredstev za nadomestila za brezposelnost. Na ta način lažje aktivno spremljajo svoje člane, ki nimajo zaposlitve ter jim tako na različne načine bolj aktivno in neposredno pomagajo.

Vendar kljub bogati zgodovini urejenega socialnega dialoga zadnja leta Vlada pripravlja nekatere ukrepe brez formalne vključitve socialnih partnerjev in proti volji sindikatov. Ima pa Danska eno posebnost in sicer so prispevki za primer brezposelnosti prostovoljni. Tako dobijo nadomestila za brezposelnost le tisti, ki so v sistem vključeni.

Danska pozna tudi »Zaposlovalni Svet« (Beskæftigelsesrådet - BER), ki deluje na več ravneh (od državne do lokalnih), katerega glavna naloga je svetovanje Ministru za delo pri zaposlovalni politiki, kjer so vključeni tudi socialni partnerji. Tudi tu se pojavlja vedno več primerov ko Vlada ne upošteva delovanja Sveta. Poznajo tudi »Nadzorni svet za nadomestila za brezposelnost« (Tilsynsrådet med arbejdsledshedsdagpenge), v katerem sedijo tudi socialni partnerji. Ta izvaja nadzor nad sredstvi za zavarovanje - nadomestili za brezposelnost. Ta način vpliva na določanje nadomestila za brezposelnost je bolj direkten kot vpliv skozi »Zaposlovalne Svet«.

Če strnemo vse skupaj se pokaže, da imajo formalno največ vpliva na nadomestila za brezposelnost nemški socialni partnerji. Ti so tudi predstavljali večino v komisiji, ki je postavila sedanji sistem, Vlada pa je ta sistem potrdila. Poleg nemškega modela je zanimiv še Ghentski sistem danskega modela. Poljski in Nizozemski model pa nimata mehanizmov, kjer bi bili socialnim partnerjem zagotovljeni drugačni vplivi od svetovalnih. Nemčija se sicer sooča s krizo delovanja Hartz IV (Arbeitslosengeld II) zaradi migracij, vendar so načeloma zadovoljni z delovanjem BA.

Nizozemski socialni partnerji so bili v zadnjih letih postavljeni, na stranski tir (glede na zgodovino delovanja). Predvsem so kritizirali njihovo vlogo pri določanju nadomestil za



invalidnost, kar je Vlada izkoristila tudi na drugih področjih. Tako upada nivo socialnega dialoga.

Najslabša situacija je kot kaže na Poljskem, kjer je zgodovina socialnega dialoga dosti krajša in kot tak je potem socialni dialog še toliko bolj ranljiv. Vpliv sindikatov je le neposreden in majhen.



9. VIRI IN LITERATURA

1. <http://www.indexmundi.com/map/?t=0&v=74&r=eu&l=en>.
2. <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/inhalt.html>.
3. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>.
4. http://www.arbeitsagentur.de/nn_7600/Partner/RDH/Offenbach/45105-Geschaeftsstelle-Rodgau.html.
5. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Presseschau?Open&s1=151.
6. <http://www.gegenhartz.de/nachrichtenueberhartziv/0344e199ca12a8d01.php>.
7. <http://www.dgb.de/themen/++co++315743c2-5c7d-11e1-6f60-00188b4dc422>.
8. <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040540535>.
9. <http://www.psz.praca.gov.pl/>.
10. <http://www.uvw.nl/>.
11. http://nl.wikipedia.org/wiki/UWV_WERKbedrijf.
12. https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home.
13. http://nl.wikipedia.org/wiki/Nederland_verdient_beter.
14. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/3710266.stm>.
15. https://www.workindenmark.dk/en/Find_information/Information_for_job_seekers/Working_in_Denmark/Unemployment_insurance/Unemployment_benefits.
16. <http://www.sfr.dk/da/EOES-arbejdsloshedsforsikring/EOES-Eng.aspx>.
17. <http://www.arbeitsagentur.de/>.
18. http://de.wikipedia.org/wiki/Bundesagentur_f%C3%BCr_Arbeit.
19. <http://de.wikipedia.org/wiki/Hartz-Konzept>.
20. <http://de.wikipedia.org/wiki/WeGebAU>.
21. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitslosengeld_II.
22. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Eingliederungsbeitrag.
23. [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/26F6DC80B73735AFC12574EA003107EF/\\$file/kompaktALGII.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/26F6DC80B73735AFC12574EA003107EF/$file/kompaktALGII.pdf).
24. http://www.dgb.de/themen/++co++6b50c402-29c4-11e3-af6f-00188b4dc422?search_text=BA&x=13&y=9.
25. http://www.dgb.de/themen/++co++1edc5bc4-2b39-11e3-81e4-00188b4dc422?search_text=arbeitslosengeld+&x=20&y=9.



26. <http://niedersachsen.dgb.de/presse/++co++86813316-6e72-11e0-431a-00188b4dc422>.
27. <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/25954/0028681.pdf>
28. http://www.dgb.de/presse/++co++f11eae08-50e6-11e2-9f33-00188b4dc422?tab=Artikel&display_page=2&search_text=arbeitslosengeld.
29. http://www.dgb.de/presse/++co++018a1830-3604-11e1-7832-00188b4dc422?tab=Artikel&display_page=5&search_text=arbeitslosengeld.
30. <http://prawo.legeo.pl/prawo/ustawa-z-dnia-20-kwietnia-2004-r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy/>.
31. <http://www.mpips.gov.pl/praca/naczelnarada-zatrudnienia-/>.
32. <http://www.ciop.pl/9863.html>.
33. <http://kwrist.mac.gov.pl/>.
34. <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna-komisja-ds-spoeczno-gospodarczych/>.
35. <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=06ED318C>.
36. <http://www.krytykapolityczna.pl/Opinie/KubisaOstrowskiOzwiakachzawodowych-nachlodno/menuid-431.html>.
37. <http://nowyobywatel.pl/2012/10/12/zwiazki-pracujacych-inaczzej/>.
38. http://www.solidarnosc.org.pl/uploads/oryginal/3/4/e2437_Wlaczajace_Rynki.pdf.
39. <http://www.ser.nl/>.
40. <http://www.stvda.nl/>.
41. <http://www.nrc.nl/nieuws/2013/09/26/sociale-partners-zien-nieuwe-onderhandelingen-sociaal-akkoord-niet-zitten/>.
42. <http://www.kluwersalarisadministratie.nl/module/item/?id=62866#sthash.el9FT8Dz.dpbs>.
43. <http://www.fnv.nl/nieuwsberichten/flexwerk-slecht-voor-werknemers-en-werkgevers/>.
44. http://www.fnvsubgenv.nl/versie1/?page_id=356.
45. <http://ams.dk/da/Arbejdsmarkedstyrelsen/RAad-udvalg-og-arbejdsgrupper/Beskaeftigelsesraadet.aspx>.
46. <http://ams.dk/da/Arbejdsmarkedstyrelsen/RAad-udvalg-og-arbejdsgrupper/Tilsynsraadet-for-Beskaetigelsesministeriets-tilsyn-med-a-kasser-og-kommuner.aspx>.
47. Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana no. 55 str.: 1711 – 1983.
48. Razgovor julij 2013 – Legacoop FVG.



49. http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf.
50. R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193) Recommendation concerning Promotion of Cooperatives Adoption: Geneva, 90th ILC session (20 Jun 2002) - Status: Up-to-date instrument.
51. Gradivo konference Social Economy 2004 Krakow - predavanja in razgovori.
52. <http://www.cepes.es/>.
53. EMES research network of established university research centres and individual researchers: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique541>.
54. DIESIS : <http://www.diesis.coop/>.
55. CIRIEC: <http://www.ciriec.es/-internazionali/ISSAN-Istituto-Studi-Sviluppo-Aziende-Nonprofit>.
56. Sodelovanje v projektu SCOPE II - srečanja v okviru projekta: predavanje predsednika CONFESAL 2006 .
57. <http://www.confesal.com>.

Uporabljeni so bili tudi drugi podatki, ki so v tekstu omenjeni le kot podatki iz različnih raziskav, podatki iz Wikipedie ali kot podatki iz uradnih strani samih socialnih partnerjev.



PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLITIK ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI

Projekt »Socialni partner za socialni dialog II« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, avgust 2014



Preden začnemo določati nadomestila za brezposelnost se vprašajmo zakaj do brezposelnosti sploh prihaja in kakšen je razlog, da je stopnja brezposelnosti v Sloveniji na relativno visoki ravni? Iz tega lahko izhajamo, da je najprej potrebno začrtati cilje, kot so zagotavljanje novih delovnih mest, katerim bodo sledili vsi državljani. Trenutni sistem kliče po vzpostavitvi novih iniciativ, ki bodo pripomogle k bolj fleksibilnemu trgu dela, in ki bodo omogočale lažje zaposlovanje brezposelnih oseb.

Nadomestila za brezposelnost v najširšem smislu bi morala zagotavljati dostojno preživetje posamezniku, ki jih prejema, hkrati pa imeti "odvračilen" učinek, da pri prejemniku nadomestila sproži željo po aktivni vrnitvi na trg dela. Trenutno je maksimalna višina nadomestila 892,50 EUR in ne manj kot 350,00 EUR bruto, kar je nekako sprejemljivo v razmerju do minimalne plače 789,15 EUR bruto. Dejstvo pa je, da prejemniku ne zagotavljajo dostojnega preživetja ne eno ne drugo.

Politika odtegnitve nadomestil v primerih, da delavec prejme odpoved iz krivdnega razloga ali na podlagi izredne odpovedi ni pravilna, poseženo je tudi v pravico do socialne varnosti. Delavec v času delovnega razmerja plačuje prispevke za socialno varstvo v smislu zavarovanja za primer izgube zaposlitve, vendar mu Zavod za zaposlovanje nadomestila ne prizna, kljub temu, da je redno plačeval prispevke. S tem se krši pravica zavarovancev do zasebne lastnine, saj če plačujejo v zavarovanje, bi morali ob kakršni koli odpovedi tudi prejemati nadomestilo, v kolikor bi bili nezaposleni, ne glede na krivdo. V praksi se je tudi izkazalo, da lahko delavec, ki prejme izredno odpoved ali odpoved iz krivdnega razloga, z novim delodajalcem sklene pogodbo za določen čas za en dan ali na primer za en teden in po izteku te kratke pogodbe, se mu nadomestilo prizna.

S takšnim ravnanjem delavec obide zakon, ki je neživljenjski, to pa naredi iz razloga, da bi si zmanjšal škodo, ki mu nastaja in zakon tega očitno ne prepoveduje. Na podlagi navedenega je potrebno slediti življenju in praksi ter nadomestilo priznati ne glede na vrsto odpovedi.

Proces preoblikovanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v največjo "zaposlitveno agencijo" v RS, ki bi delovala po najvišjih profesionalnih standardih! V več korakih proučiti spremembo obstoječe zakonodaje in s tem bistveno zmanjšati število zasebnih Agencij za zaposlovanje in posredovanje kadrov, ki jih je v Sloveniji občutno preveč glede na velikost trga. V Avstriji deluje zgolj par agencij za zaposlovanje in posredovanje delavcev, za razliko stanja v Sloveniji, kjer imamo 98 domačih in 12 tujih posrednikov (stanje september 2013). Na predlagani način bi se ZRSZ preoblikoval v največjo zaposlitveno agencijo v RS, ohranil obstoječe funkcije: vodenje evidenc in statistike o registriranih brezposelnih po obdobjih v RS, v okviru tega vodenje evidenc o prejemnikih nadomestil za brezposelne, vodenje evidenc za zaposlovanje preko javnih del, posredovanje kadrov podjetjem, izobraževanja registrirancev, izpeljava razgovorov/sestankov s potencialnimi podjetji in kandidati iz evidenc po profilih, za katere povprašujejo... Na predlagani način bi se zmanjšale zlorabe zakonodaje v pogodbah o sodelovanju med podjetji in agencijami za posredovanje kadrov, povečala pa bi se enakost med redno zaposlenimi in posredovanimi kadri.

Primerno bi bilo, da bi se brezposelne osebe, ki nikakor ne dobijo dela, v času iskanja zaposlitve, šolale in pridobivale nova znanja in spretnosti. Ta znanja bi pridobivali na način, da bi obiskovali tečaje, usposabljanja in navsezadnje poslušali predavanja na fakultetah, ki so javna, kar pomeni, da je vsakdo dobrodošel. Vsako nadaljnje izobraževanje pripomore k večji



učinkovitosti delavca, kar je dobro za delavčevo nadaljnje delo in delodajalca, saj ima delavec tako večji doprinos k organizaciji.

Zmanjšan delovni urnik. To pomeni da bi zaposleni v organizacijah namesto 40 ur na teden delali 30 ur na teden za enako plačilo. Sprememba bi lahko prinesla večjo delovno učinkovitost zaposlenih, ker bi bili za svoje delo bolj spočiti, saj bi delali le 6 ur na dan in imeli več časa za sprostitev in regeneracijo. Poleg tega pa bi organizacije lahko zaposlovale več oseb, saj bi z njimi imele manjše stroške.

Spremenitev koncepta dela in dnevnega urnika življenja. Zaposleni ne bi delali več pet dni na teden po osem ur oziroma 6 dni na teden po 7 ur, ampak bi delali po 10 ur na dan, vendar le štiri dni na teden. S tem bi delavci delali vsak drugi dan, kar bi pomenilo, da bi imeli čas za regeneracijo, uživanje življenja, boljše počutje in posredno večjo delovno vnemo na delovnem mestu.

Nadomestila za brezposelnost bi morala biti opredeljena glede na dosedanjo zaposlitev, kar pomeni, da vsak zaposleni vplačuje v svoj fond, iz katerega se mu v primeru izgube službe izplačuje nadomestilo. To pomeni, da več kot je delavec vplačeval v fond, večjo bo imel nadomestilo v primeru izgube službe. Vsak delavec, ki pa še nikoli ni delal (študent, ki je pravkar diplomiral in se prijavil na zavod za zaposlovanje) pa bi bil plačan s strani tistih, ki svojega fonda niso porabili.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



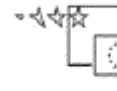
Gospodarska
zbornica
Slovenije



Naložba v vašo prihodnost
OPERATIVNO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Naložba v vašo prihodnost
OPERATIVNO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Naročnik:

Izvajalec:



RISE

Raziskovalni inštitut
za
socialno ekonomijo

RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA MLADIH

Za projekt:

»SOCIALNI PARTNER ZA SOCIALNI DIALOG II«

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«. Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Postojna, Januar 2014



1. ZAHVALE

RISE, Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo, Postojna se zahvaljuje za pomoč pri izdelavi te analize Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije za napotke pri iskanju informacij ter nasvete. Zahvaljujemo se tudi ETUC zaposlenim za vso pomoč, priporočeno literaturo in namige, timu Fundacije Rozwoju Demokracji Lokalnej za svetovanje in sestanek, mag. Christianu Papadopoulосу iz Designbar Consulting, Bonn, za strokovno sodelovanje in posredovanje svojega poznavanja tematike Nemčije, Banafshe Hejazi za pomoč v nizozemskem, Doroti Chojnecki v poljskem in Gertrud Lund za pomoč v danskem jeziku ter mag. Žarku Nedeljkovič, Arnu Broziču in Maji Domjo za administrativno, računalniško, raziskovalno, jezikovno in drugo pomoč.

2. UVOD

Celotna analiza temelji na dogovoru z naročnikom Konfederacijo sindikatov KS90. Glavna nit analize so aktivnosti socialnih partnerjev namenjene reševanju problematike brezposelnosti mladih v Nemčiji, na Danskem, Nizozemskem in Poljskem. Predvsem smo se osredotočili na praktične informacije uporabne za Konfederacijo sindikatov KS 90 za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II.

Za začetek smo podali nekaj osnovnih podatkov po posamičnih državah glede brezposelnosti mladih, njihove osnovne ekonomske kazalce (kar služi le okvirni predstavitvi in nakazuje trenutne trende). To predstavlja le uvod v nadaljnjo analizo.

Večina teh podatkov je na voljo na internetu in večino jih zbira EUROSTAT.

V naslednji točki je na kratko razloženih nekaj posebnosti socialnega dialoga po posamičnih državah. Za tem so omenjeni vsi relevantni socialni partnerji po raziskovanih državah. Omemba služi le v pregled ter v pomoč pri nadaljnjem razumevanju analize, uporabe kratic itd. Nismo zajeli manjših, neodvisnih lokalnih sindikatov ali združenj delodajalcev, ker ti nikjer v tekstu niso bili zajeti niti se ni izkazalo, da bi imeli kak vpliv pri spremembah v kazalcih brezposelnosti za mlade.

Večina teh podatkov je na voljo na internetu. Za osnovo smo vzeli kar spletne strani samih združenj.

V naslednji točki gre za predstavitev aktivnosti socialnih partnerjev, ki so namenjene reševanju problematike brezposelnosti mladih. Obdelane so aktivnosti po posamičnih državah. Ti podatki so večinoma dobljeni s strani lokalnih strokovnjakov v posamični državi, vendar naknadno preverjeni iz različnih virov kot so spletne strani nacionalnih uradov, ki se ukvarjajo s tem področjem, mediji, itd. Gre za izvleček vseh dobljenih podatkov iz raznih spletnih strani in prek elektronske pošte dobljenih raziskav, ter medijskih objav samih institucij, socialnih partnerjev ali člankov v splošnih medijih. Okvirno je opisan način, kako socialni partnerji poskušajo reševati problem brezposelnosti mladih.

Po pogovorih s predstavnikom Konfederacije sindikatov KS90 smo na njihovo željo dodali še poglavje o posebnostih zaposlovanja ter pri tem izpostavili posebnosti pri študentskem delu, na katere smo naleteli pri iskanju podatkov. Obdelani so podatki po posamičnih državah. Za to smo se odločili zaradi dejanske koristi za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II.

V izjemno pomoč pri tem so nam bili podatki, ki jih zbira European Industrial.

Relations Observatory (EIRO). Ti podatki so bili dejanska osnova za analizo. Njihove podatke smo potem preverjali še s pogovori z relevantnimi sogovorniki v posamičnih državah ter s sogovornikom iz European Trade Union Confederation (ETUC). Pri tem nam je uspelo dobiti večino informacij o aktivnostih socialnih partnerjev po raziskovanih državah.

Na koncu smo v zaključku strnili vse najbolj relevantne dobljene informacije v tej raziskavi. Večji del analize je narejen po internetnih virih. Po pridobljenih osnovnih informacijah ter že izvedenih raziskavah in analizah je naš predstavnik tudi obiskal raziskane države ter v živo opravil pogovor z relevantnimi poznavalci razmer.

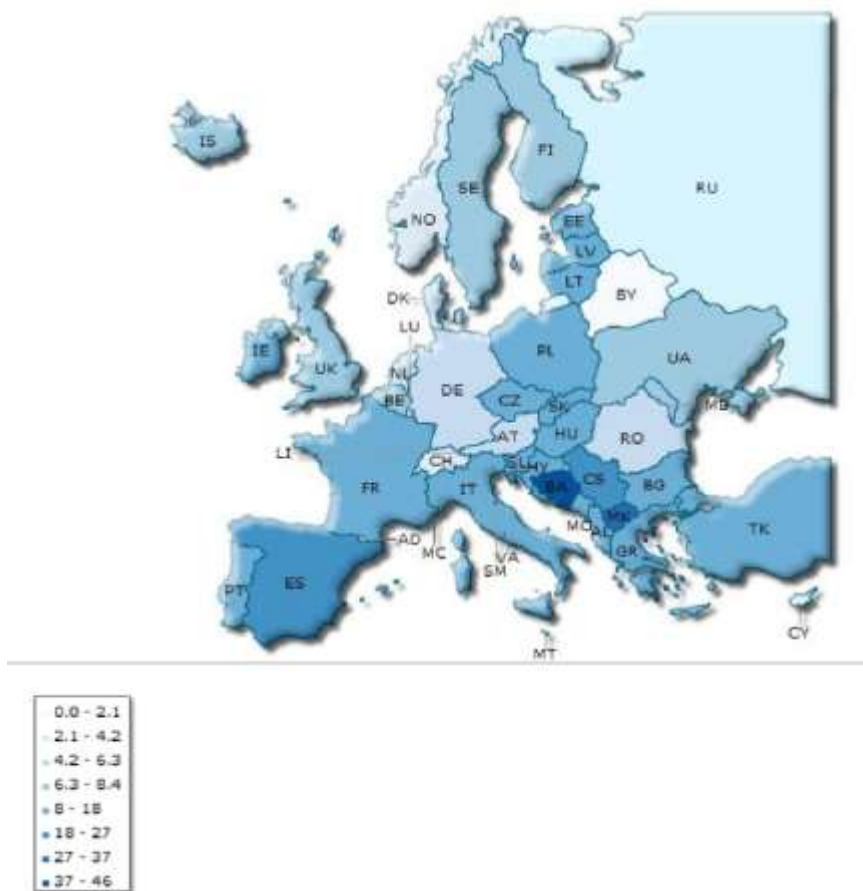
Zaradi hude stiske s časom ter zelo omejenih sredstev smo se osredotočali predvsem na relevantne podatke, potrebne za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II. Raziskava tako ni lektorirana, tudi urejenost ne ustreza popolnoma akademskim normam in zato ni primerna za javno objavo. Navedenih je večina virov (ustno pridobljene informacije smo poskušali pokriti s pisnimi viri, tudi zaradi želje po anonimnosti posameznikov, ki so nam pomagali s svojim znanjem).

Glavna pozornost je bila namenjena predvsem pridobitvi za partnerje v projektu relevantne osnovne informacije o dobrih praksah in aktivnostih socialnih partnerjev za reševanje problematike brezposelnosti po raziskanih državah.

3. OSNOVNA KOMPATIVNA PREDSTAVITEV DRŽAV GLEDE ZAPOSLENOSTI MLADIH

Predstavljeni so osnovni podatki iz javno dostopnih virov. Ti podatki kasneje služijo tudi kot osnova za nekatere utemeljitve. Podatki običajno niso posebej razloženi, saj so sami zase dovolj zgovorni.

Statistika glede splošne brezposelnosti po državah



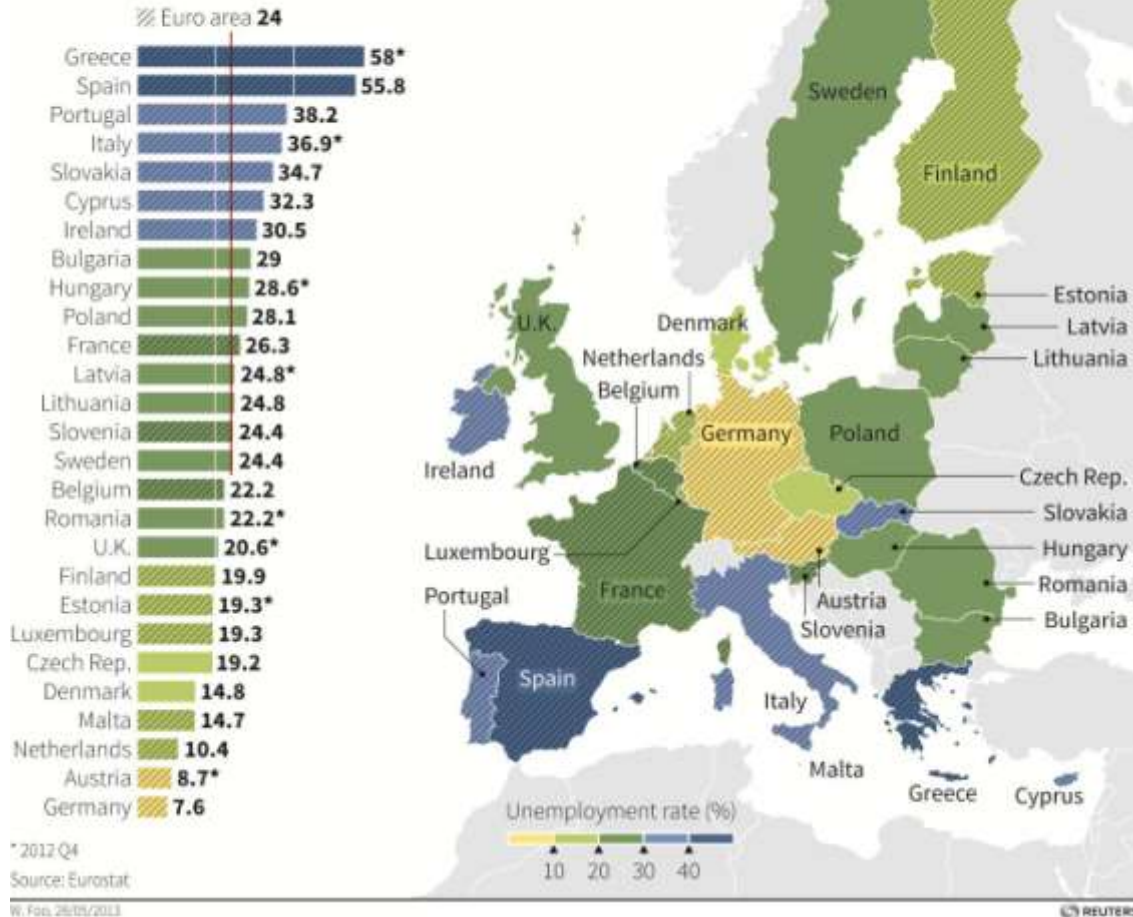
Vir: <http://www.indexmundi.com/map/?t=0&v=74&r=eu&l=en>

Statistika glede brezposelnosti mladih

Eurozone youth unemployment

The unemployment rate among Europeans aged 15-24 years edged higher in the first quarter of the year — 23.5% of youth in the EU27 were jobless.

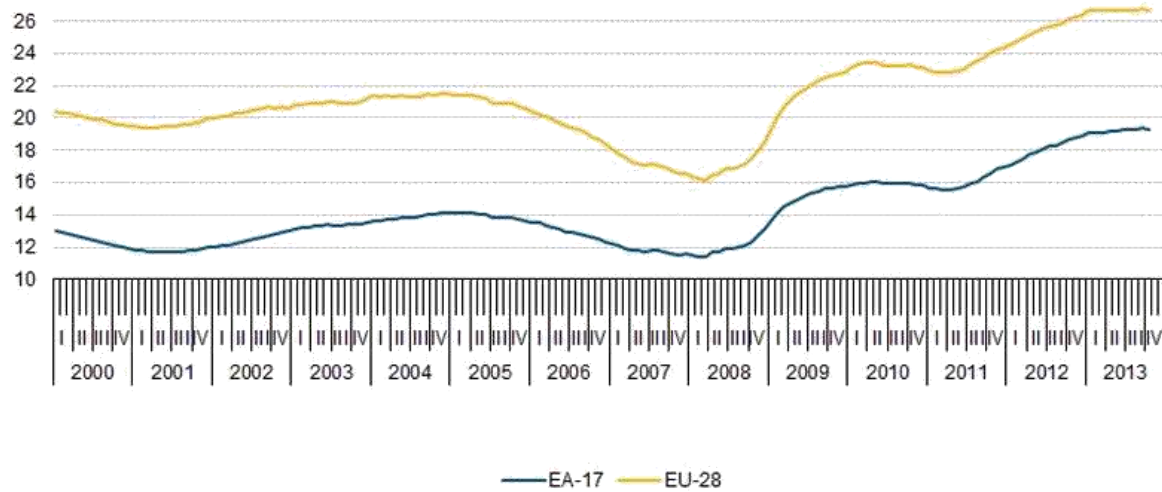
UNEMPLOYMENT RATE — SEASONALLY-ADJUSTED, 2013 Q1 (%)



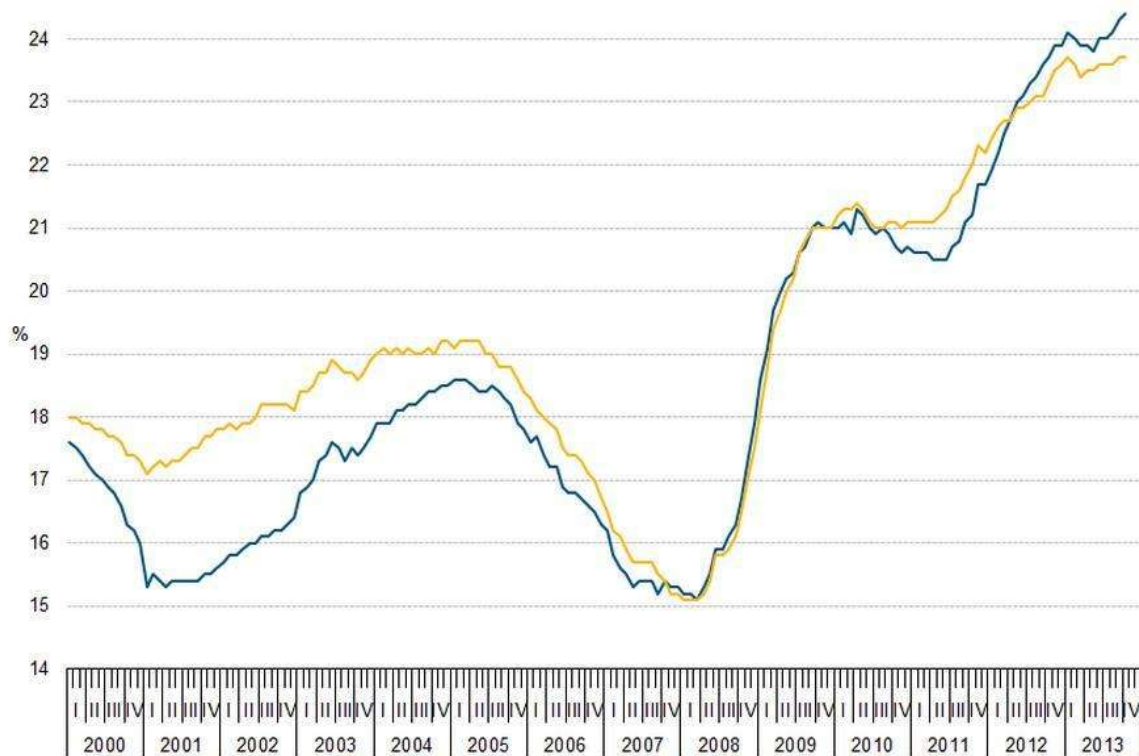
Vir:

- http://www.google.de/imgres?sa=X&rlz=1C1AVSX_enDE456SI458&espv=210&es_sm=93&biw=1163&bih=618&tbm=isch&tbnid=HltPcKnloINZYM:&imgrefurl=http://hamodia.com/2013/05/29/eu-leaders-sound-the-alarm-on-youth-unemployment/&docid=KrF5lTqOgm7RM&imgurl=http://hamodia.com/hamod-uploads/2013/05/BIZ-2-EU-Leaders-Sound-The-Alarm-On-Youth-Unemployment.jpg&w=2362&h=2361&ei=_5PKUurTBtHFswad5IC4Ag&zoom=1&iact=hc&vpx=4&vpy=4&dur=1980&hovh=224&hovw=226&tx=95&ty=110&page=1&tbnh=147&tbnw=147&start=0&ndsp=17&ved=1t:429,r:6,s:0,i:101

Splošna brezposelnost (EUROSTAT)



Brezposelnost mladi (EUROSTAT)



Kot je razvidno iz zgornjih slik so Nemčija, Danska in Nizozemska v podobni situaciji, Poljska pa ima višjo stopnjo splošne brezposelnosti. Zelo podobna je tudi situacija pri brezposelnosti mladih, le da so tu razlike večje. Poljska ima skoraj 30% brezposelnost med mladimi. Več je razloženo po posamičnih državah.

Trendi brezposelnosti mladih

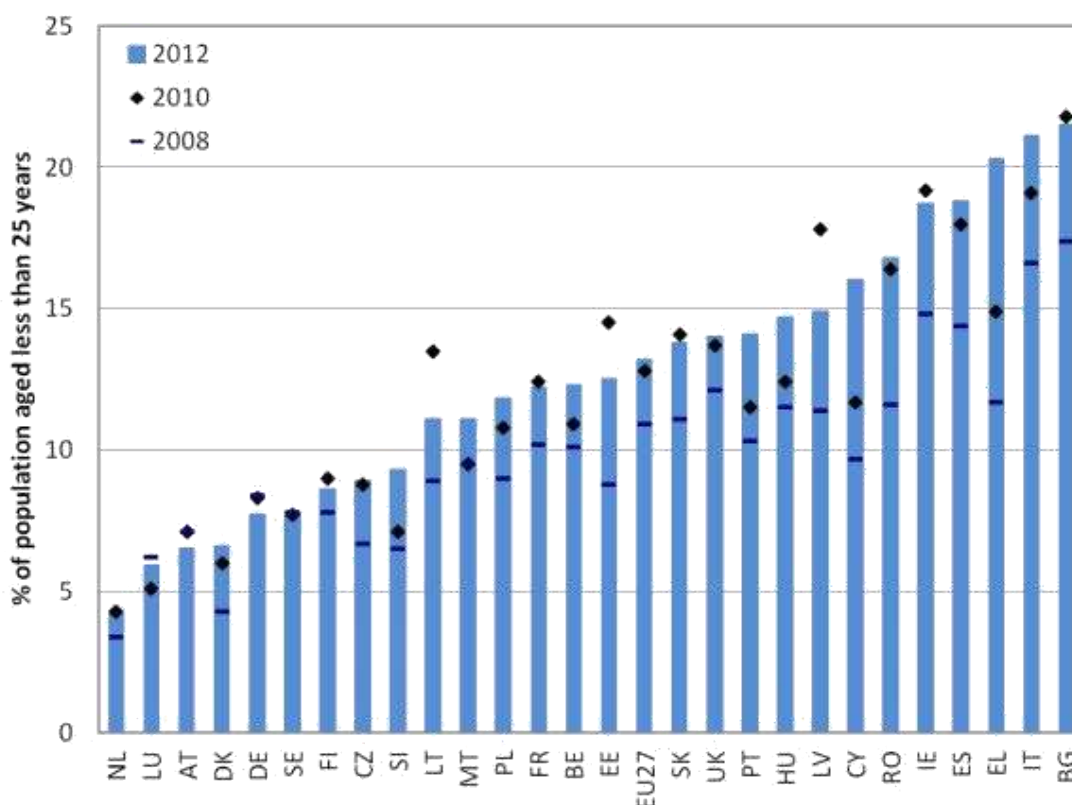
Stopnja brezposelnosti mladih je na splošno precej višja od stopnje brezposelnosti ostalih skupin. Do konca leta 2008 je bila stopnja brezposelnosti mladih v EU-27 približno dvakrat višja kot stopnja za celotno populacijo in je dosegla najnižjo vrednost (18,1 %) v prvem četrtletju 2008.

Gospodarska kriza pa se zdi, da je udarila mlade bolj, kot druge starostne skupine. Od začetka leta 2009 se je razkorak med mladimi in skupno stopnjo brezposelnosti povečal in je, ob koncu leta 2012, stopnja brezposelnosti mladih 2,6 krat višja.

Visoke stopnje brezposelnosti za mlade odražajo težave s katerimi se soočajo mladi pri iskanju zaposlitve. Vendar pa to ne pomeni nujno, da je skupina brezposelnih oseb, starih med 15 in 24 let realna, saj mnogi mladi še študirajo ali delajo in zato niso statistično v izračunu stopnje brezposelnosti.

Vir: EUROSTAT

Young people not in employment, education or training (NEET) for EU Member States, 2008, 2010 and 2012



Notes: EU27, DE, LU, NL and PL – provisional values in 2012; MT – provisional values in 2008, break in values 2010; NL – break in values 2010; PL – provisional values in 2010; FI – see metadata at Eurostat webpage for 2010.
Source: Eurostat, LFS, table: edat_lfse_20

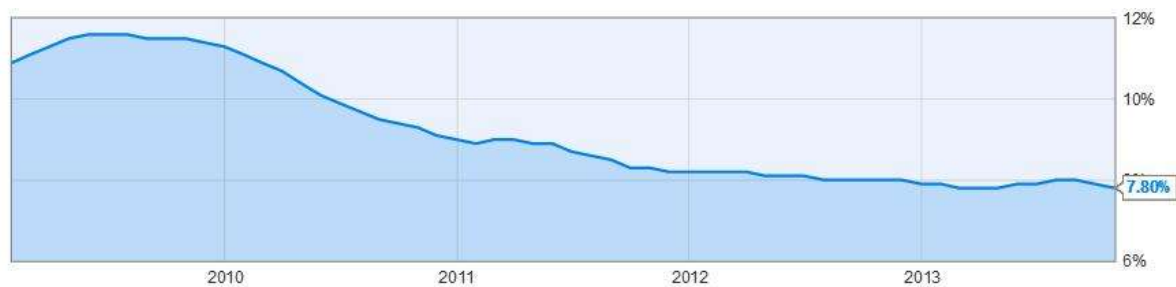
Vir: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment

V zadnji tabeli, glede mladih, ki niso zaposleni, se ne šolajo, ter niso vajenci (NEET kategorija) vidimo relativno drugačno sliko. Tu ima Nizozemska daleč najboljšo situacijo v celi EU. Tudi

Danska je na boljšem od Nemčije, ki ima pri podatkih glede brezposelnosti prednost pred obema. Poljska je na malce slabšem mestu, vendar še vedno pod EU povprečjem.

3.1 Nemčija

Nemčija je največje nacionalno gospodarstvo v Evropi in četrto največje na svetu po nominalnem BDP, ter peto po pariteti kupne moči.



Germany Youth Unemployment Rate Historical Data

Vir: http://ycharts.com/indicators/germany_youth_unemployment_rate_lfs

Kot je razvidno iz zgornjega grafa ter podatkov v prejšnjem poglavju je situacija v Nemčiji na področju brezposelnosti mladih drugačna kot v večini ostalih držav v EU ter s tem tudi držav primerjanih v tej analizi. Zadnji podatki kažejo, da je stopnja brezposelnosti mladih v tem trenutku zavidljivih manj kot 8%. Rahlo pokvari sliko pri mladih, ki niso zaposleni, se ne šolajo, ter niso vajenci (NEET kategorija) in ta pokaže relativno drugačno sliko. Nemčija zaostaja za Dansko in Nizozemsko. To nakazuje na določeno stopnjo skrite brezposelnosti v sistemu vajeništva. Je pa Nemčija edina, ki ji (tudi zaradi vajeništva) narašča zaposlenost med mladimi.

V Nemčiji so leta 2007 sprejeli »Vajeniški dogovor« oziroma »Ausbildungspakt«, ki je sprva bil dogovorjen za krajše obdobje, vendar je bil naknadno podaljšan do leta 2014. Tudi na ta način je število mladih brez zaposlitve nižje kot v drugih državah. Debata med delodajalci in sindikati na temo vajeništva traja že dalj časa. »Ausbildungspakt« je bolj natančno opredeljen in razložen v tekstu kasneje. (glej poglavje 4.1.)

Stopnja brezposelnosti (na osnovi definicije ILO) v starostni skupini od 15 do 24 let se je povečala od sredine leta 2000 dalje in je v decembru 2007 znašala 10,6% v primerjavi s stopnjo brezposelnosti vseh zaposljivih, ki je znašala 7,7%.

V času krize so mladi delavci bolj pogosto izgubili delo ali bili zavrtnjeni pri iskanju zaposlitve kot starejši. Razlika med generacijami se je v letih 2007 - 2010 zmanjšala (stopnja brezposelnosti december 2010: mladi nezaposleni: 7,4%; vsi nezaposleni: 6,1%).

Javno razpravo pa je vzpodbudilo dejstvo, da so ostajali mladi brez zaposlitve po končanem vajeništvu / pripravništvu v letu 2009 kar v 31% od tistih, ki so le to zaključili. To nakazuje da je stanje napram ostalim državam zaradi Ausbildungpakta rahlo izkrivljeno. Dejansko stanje bolje pokaže kategorija NEET.

Poleg tega so se po letu 2000 nestandardne oblike zaposlovanja, kot so pogodbe za določen čas in začasnega dela, najmočneje razširile med mladimi "zaposlenimi". V letu 2009 jih je

podpisalo standardno pogodbo (pogodbo za nedoločen čas) 61,8%, v primerjavi z 66,4% takih pogodb, podpisanih v celotnem številu zaposlenih.

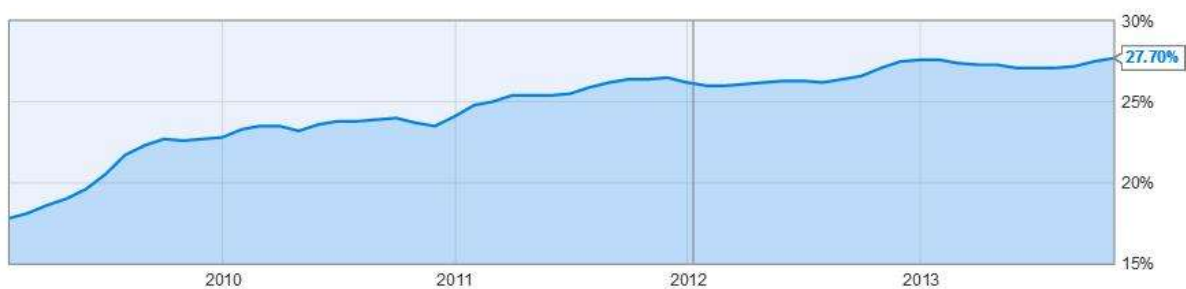
Finančno posredništvo, članske organizacije in storitveni sektor so tista področja, ki so najslabše zagotavljala vajeništvo oz. pripravništvo v okviru programov. Organizacije, vključno z velikimi ponudniki v zdravstvu in socialnem varstvu ter zasebnem izobraževanju oz. usposabljanju so zagotavljali najnižji delež zaposlovanja pripravnikov po zaključku izobraževanja in poklicnega usposabljanja, hkrati pa je prav v teh sektorjih največji delež pogodb za določen čas in drugih oblik prekarnega "zaposlovanja". V teh sektorjih je ustvarjanje novih delovnih mest s pomočjo projektnega financiranja povzročilo povečanje zaposlovanja mladih žensk prav tako v prekarne oblikah.

Gospodarski položaj in plačna politika zaposlenih v vzhodni Nemčiji so povzročile ogromno migracijo vzhod - zahod in posledično tudi demografski upad števila mladih oseb. V letu 2008/2009 se je le 26% vzhodnonemških podjetij vključilo v program vajeništva oz. pripravništva v primerjavi s 33% v zahodni Nemčiji. Po zaključku vajeništva oz. pripravništva je 46% udeležencev v vzhodni Nemčiji doseglo pogodbo o zaposlitvi v primerjavi s 64% v zahodni Nemčiji. V letu 2009 na primer je bila stopnja brezposelnosti mladih (podatki zbrani v zvezni agenciji za zaposlovanje) v vzhodni Nemčiji 12,6% v primerjavi z 6,6% v zahodni Nemčiji.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/de1101019q.htm>

3.2 Poljska

Poljska je šesta največja gospodarska sila v EU in eno izmed najhitreje rastočih gospodarstev v Evropi. Je edina država članica Evropske unije, ki se je izognila padcu BDP. Kljub temu pa je brezposelnost med mladimi rasla.



Poland Youth Unemployment Rate Historical Data

Vir: http://ycharts.com/indicators/poland_youth_unemployment_rate_lfs

Kot je razvidno iz grafa je na Poljskem skoraj 28% mladih brezposelnih. Tudi raven splošne brezposelnosti je bila skozi leta nižja od ravni brezposelnosti mladih. Vlada je v preteklosti imela nekaj akcij vendar brez velikih uspehov.

Problemi mladih delavcev so bili prisotni v javnih razpravah na Poljskem v zadnjih dveh desetletjih. Od konca leta 1990 so pripravili številne vladne programe, katerih cilj je pomagati mladim pri zaposlovanju: "Praca DLA Mlodych - Dobry Start" (2007-2010).

Vir: <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/DobryStart.pdf>



Med mladimi so ženske še posebej izkusile brezposelnost in to pred, kot tudi v času gospodarske krize. Po podatkih Ministrstva za delo in socialno politiko (Ministerstwo Pracy sem Polityki społecznej, MPiPS), je mladih žensk kar 77,9% od skupnega števila mladih, ki niso mogli najti zaposlitve več kot dve leti skupaj v letu 2009.

V povprečju so mlade ženske brezposelne dva meseca dlje kot mladi moški, čeprav so v povprečju bolj izobražene. Varčevanje v javnem sektorju je, že od leta 1990, pripeljalo tudi do stopnjevanja "dvojnega bremena" doma oziroma v okviru plačane zaposlitve.

V skladu z Zakonom o minimalni plači, sprejetim 10. oktobra 2002, naj bi bili delavci v prvem letu zaposlitve plačani najmanj 80% minimalne plače na državnem nivoju. Tako zakon omogoča nižanje plač mladim delavcem v začetku kariere.

Protikrizni zakoni, sprejeti julija 2009, so odložili uveljavljanje Zakona o delovnih razmerjih (Določba 25/1) do konca leta 2011. Zakon namreč omejuje podaljševanje pogodb za določen čas samo dva krat zapored in uveljavlja vsako nadaljnje podaljšanje le kot pogodbo za nedoločen čas. Načeloma bi lahko smatrali za ukrep, ki je namenjen med drugim tudi mladim »Zakon o lažšanju ekonomskih posledic krize na zaposlene in za delodajalce« (Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców). Med drugim so s tem Zakonom skrbeli za subvencije za zaposlovanje ter sredstva za izobraževanje na delovnem mestu. Vendar pa so se ukrepi Zakona izkazali za relativno neučinkovite.

Podatkov o deležu mladih zaposlenih na osnovi pogodb za določen čas ne zbirajo posebej. Iz podatkov Eurostata pa je razvidno, da se je v zadnjih 10-ih letih delež tistih, ki so zaposleni za določen čas v splošni populaciji postopoma povečal s 5,8% (leta 2000) na 26,5% (v letu 2009). Pogodbe za določen čas so bolj pogoste pri tistih, ki vstopajo na trg dela, zato sindikati obtožujejo proti-krizno zakonodajo za poslabšanje položaja mladih delavcev.

Strukturni razlogi brezposelnosti mladih niso povezani z gospodarsko krizo. Neusklajenost med izobraževalnimi politikami in zahtevami trga dela je del razlogov za brezposelnost mladih. Po podatkih Statističnega urada (Główny Urząd Statystyczny, GUS) večina diplomantov diplomira na študijskih programih humanistike, ekonomije, prava in uprave (okoli 2/3).

To je tudi ena od kritik s strani delodajalcev na Poljskem. Delodajalska organizacija PKPP LEWITIAN ima objavljeno svojo »črna listo preprek (Czarna Lista Barrier), ki jo vsako leto spreminjajo. Trenutno je aktualna »Czarna Lista Barrier 2013«, ki med drugim poudarja, da gre za neusklajenost izobraževalnega sistema s potrebami trga dela in predvsem potrebami delodajalcev. Še vedno naj bi obstajalo 600.000 nezasedenih delovnih mest, kljub dejstvu, da 2 milijona ljudi išče zaposlitev.

Potrebna je uvedba dualnega sistema izobraževanja, ki temelji na kombiniranju teoretičnega znanja s prakso v podjetjih. Veliko manj priljubljeni so študiji na naravoslovnih ter strojnih in podobnih smereh, ki pa so iskani izobrazbeni profili na trgu dela. Medtem ko se je število študentov na univerzah v letih po padcu komunizma povečalo pet krat, se je število učencev v poklicnih šolah in tehničnih srednjih šolah v istem časovnem obdobju zmanjšalo za skoraj dva krat. Delodajalci pa potrebujejo prav poklicne in tehnične profile.

Poklicno izobraževanje je v javnosti pogosto opredeljeno za manj ugodno in prestižno, kot je terciarno izobraževanje. Poleg tega je velik del delavcev iz Poljske odšel na delo na zahod. Na osnovi podatkov ankete GUS-a, vstopajo mladi na Poljskem na trg dela razmeroma pozno in z velikimi pričakovanji glede plač.

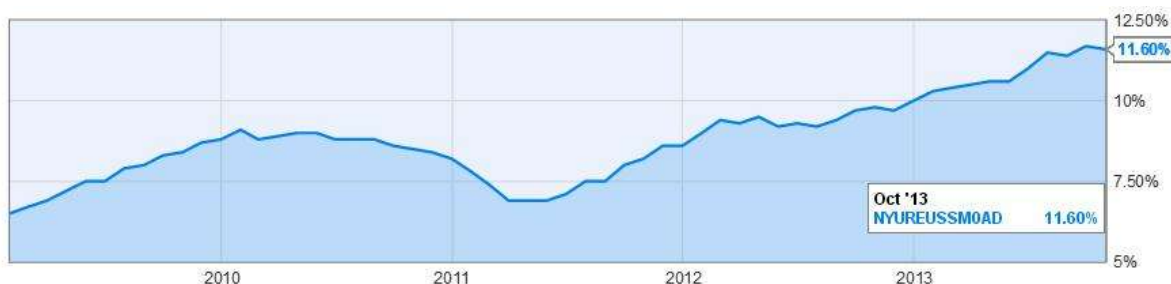
Anketni podatki tudi kažejo, da skoraj 2/3 mladih dobi prve delovne izkušnje šele po končanem izobraževanju. Vendar pa delodajalci ponavadi izbirajo kandidate, ki že imajo nekaj delovnih izkušenj in ne zahtevajo dodatnega dragega usposabljanja. Tako mladi le s težavo najdejo svojo prvo zaposlitev, ker nimajo izkušenj, ki jih delodajalci pričakujejo.

Viri:

- http://konfederacijalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2013/2/czarna_lista_barier_213,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/pl1208019q.htm>,
- <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/projekt-ustawy-o-lagodzeniu-skutkow-kryzysu-ekonomicznego-dla-pracownikow-i.html>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/euro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>.

3.3 Nizozemska

Nizozemska je, kljub več kot dvakrat nižjemu številu prebivalcev na svetovni lestvici še višje od Poljske. Je 17. največje gospodarstvo na svetu in sodi po BDP na prebivalca med 10 najbogatejših držav na svetu.



Netherlands Youth Unemployment Rate Historical Data

Vir: http://ycharts.com/indicators/netherlands_youth_unemployment_rate_lfs

Kot lahko vidimo iz grafov je brezposelnost mladih okoli 11%, narasla je predvsem od prvega četrtletja 2011 dalje kot posledica krize na Nizozemskem. Na Nizozemskem je kriza udarila z rahlo zamudo in zato so posledice vidne šele po letu 2010. Kot je razvidno iz grafa NEET poglavja višje, pa ima Nizozemska najboljši položaj, saj ima najmanj mladih, ki niso zaposleni, se ne šolajo in niso vajenci.

Brezposelnost mladih je kljub temu precej večja kot splošna stopnja brezposelnosti na Nizozemskem. Za delodajalce je pomembno, da mladi ostanejo vezani na trg delovne sile, saj v slučaju pomanjkanja delovne sile, računajo nanje. Vlada je pripravila obsežen paket ukrepov za boj proti brezposelnosti mladih (Voortgangrapportage Actieplan Jeugdwerkloosheid). Gre za ukrepe, ki jih izvajajo v okviru regionalnih javno-zasebnih partnerstev, ki so razloženi malo kasneje.

Čeprav je kar nekaj pozornosti javnosti usmerjene v problem brezposelnosti mladih, resne razprave na to temo v medijih, razen par člankov, nismo zasledili. Dejstvo ostaja, da je brezposelnost mladih na Nizozemskem relativno nizka, ena najnižjih med državami EU. Popolnoma drug problem je raven minimalne plače za mlade tako kot možnost podaljševanja pogodb za določen čas za več obdobj, kot je to dogovorjeno za zaposlovanje

drugih starostnih skupin. Za zaposlene starejše od 23 let, minimalna plača znaša (od 1. januarja 2014) 1.485,65€ na mesec oziroma 342,85€ na teden oziroma 68,57€ na dan. Zneski so bruto.

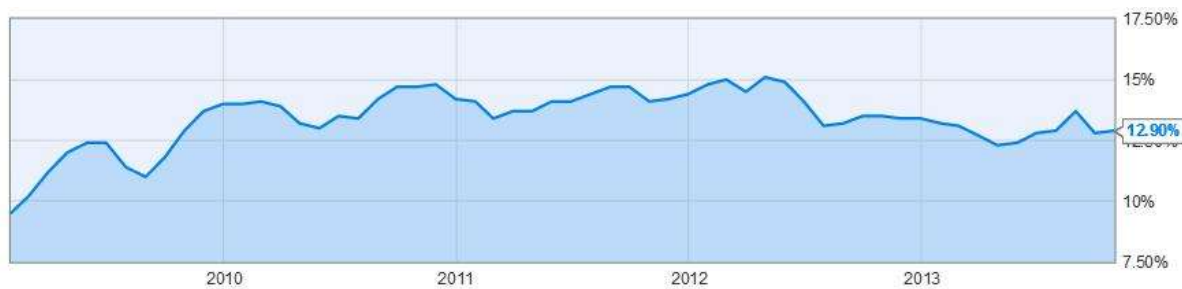
Ugotovimo tudi lahko (iz zgornjega grafa), da so mladi izjemno ranljiva skupina na trgu dela. Med leti 2008 in 2010 je brezposelnost mladih na Nizozemskem dosegala dvakratnik nezaposlenosti vseh in poleg tega je brezposelnost mladih naraščala s krizo, kar nakazuje, kdo je krizo najbolj »plačal«.

Viri:

- <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-1-januari-2014>,
- <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/nl1101019q.htm>.

3.4 Danska

Danska ima zelo raznoliko gospodarstvo, ki pa temelji skoraj izključno na znanju. Surovin, z izjemo nekaj vrtin nafte in plina v Severnem morju, nima Danska skoraj nič. Danska je nominalno 32. največje gospodarstvo na svetu.



Denmark Youth Unemployment Rate Historical Data

Vir: http://ycharts.com/indicators/denmark_youth_unemployment_rate_lfs

Danska nima tako očitnih padcev in porastov pri zaposlenosti mladih po letu 2010, kot smo lahko videli na Nizozemskem ali Poljskem. Vendar pa obstaja možnost, da se skozi izobraževanje skriva prava slika, podobno kot v Sloveniji.

Poleg tega je bila brezposelnost danske mladine zelo nizka ob izbruhu krize jeseni 2008, tudi v letu 2009 je bila še krepko pod 8%. Po začetku krize se je povečevala in dosegla vrhunec v prvem četrtletju leta 2010, od takrat pa le niha na tem nivoju. V evropskem merilu pa brezposelnost mladih na Danskem ni visoka, tudi NEET slika je za Dansko, napram ostalim državam, dokaj ugodna.

Unges uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet

Unges uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet je konec leta 2009 izdalo posebno poročilo o izobraževanju mladih in razmerjih na trgu dela, ki naj bi predstavljala podlago za vladne ukrepe za omejevanje pojava brezposelnosti mlajših od 30 let.

Glavne ugotovitve tega poročila so bile:

1. da spremembe gospodarskih gibanj pomembneje vplivajo na brezposelnost mladih kot na druge starostne skupine. Podobno se je dogajalo v predhodnih ekonomskih padcih. Čeprav se je tudi na Danskem brezposelnost mladih povečala pa lahko po zgornjih grafih vidimo, da ostaja bistveno pod ravno brezposelnosti v drugih članicah EU.
2. Izobraževanje krepi delovanje trga dela. Pozicija mladih z izobrazbo je na trgu boljša kot je pozicija mladih brez izobrazbe. Delež ljudi s kvalifikacijo ali z izobrazbo višjega nivoja je znatno višji kot tistih brez izobrazbe.
3. Ljudje s poklicno izobrazbo, so manj pogosto brezposelni, če pa so brezposelni, so za krajše obdobje, kot to velja za brezposelne brez izobrazbe.
4. Izobraženi so manj časa na dolgoročni podpori iz javnih skladov. Osebe s kvalifikacijo predstavljajo manjše tveganje izključenosti ali zdrsa v marginalne skupine, kakor tudi za prejetje dolgoročnih socialnih pomoči.

Vir: http://bm.dk/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/~/_media/BEM/Files/Dokumenter/Beskaeftigelsesomraadet/Unge/ungeanalyse_sep_09.ashx

4. PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV IN NEKATERIH SPECIFIK SOCIALNEGA DIALOGA PO POSAMIČNIH DRŽAVAH

Socialni dialog je dinamičen proces, ki se razvija skozi čas. V tem poglavju bodo obdelane nekatere posebnosti socialnega dialoga po posamičnih državah. Socialni partnerji so le naštetih po posamičnih državah. Pri tem so naštetih največja združenja, obstaja še nekaj manjših (pogosto anarho-sindikalnih) organizacij, ki so samostojne, vendar nimajo vpliva na določanje nadomestil za brezposelnost. Naštevane služi tudi kot legenda za kratice, ki se večkrat pojavijo v tekstu.

4.1 Nemčija

Posebnosti socialnega dialoga v Nemčiji

Oblika, delovanje in interna struktura sindikatov je v Nemčiji zavarovana po ustavi. Kolektivna pogajanja lahko izvajajo z enim ali več delodajalci. Kolektivna pogajanja se smatrajo za zavezujoča v primerih, ko:

1. je delodajalec sam sklenil s sindikatom dogovor ali je član združenja delodajalcev, ki je to storilo. (okoli 38% nemških delodajalcev je včlanjenih v eno od združenj),
2. Ministrstvo za delo in socialne zadeve določi, da je dogovor splošno zavezujoč,
3. je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da kolektivni dogovori držijo. Kljub temu da je le približno 1/3 zaposlenih včlanjenih v sindikat, pokrivajo kolektivni dogovori običajno (brez odloka Ministrstva) 64% zaposlenih.

V podjetjih z vsaj 5 zaposlenimi imajo zaposleni (starejši od 18 let in zaposleni vsaj 3 mesece) pravico za glasovanje v delavskem svetu («Betriebsrat»). Delavskih svetov je lahko več vrst, od sveta celotnega podjetja, sveta skupine zaposlenih, sveta vodstvenih delavcev, sveta delavcev z invalidnostjo, sveta mladih zaposlenih, sveta vajencev itd. Podjetja z nad 7000 zaposlenimi imajo lahko svet, ki šteje tudi do 35 članov.

Če je zaposlenih nad 100 ter imajo svoj svet, potem mora biti ustanovljen tudi ekonomski komite tega sveta. V kolikor je več kot 10 vodstvenih delavcev imajo običajno tudi oni svoj svet. Volitve v svet določa volilna komisija. V primeru, da sveta še ni, potem sindikat v katerega so včlanjeni delavci ali pa 3 zaposleni skličejo sestanek na katerem se določi volilno komisijo. Tako izvoljen svet zastopa vse zaposlene, razen vodstvenih delavcev. Dogovori so zavezujoči in so smatrani enako kot zakonska pravila.

V podjetjih kjer je zaposlenih več kot 500 oseb (d.d., d.o.o.) mora biti 1/3 članov Nadzornega organa iz vrst predstavnikov zaposlenih. Kjer je zaposlenih več kot 2000 določa zakon (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG), da morajo Nadzorni organ sestavljati v enakem številu predstavniki zaposlenih in lastnikov. Namestnik predsednika mora biti predstavnik zaposlenih.

Vir: http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf

Trade Union Density

Time	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Country											
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	68.0	68.5	-	-
Germany	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.6	18.0	-
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.8	19.2	-
Poland	14.1	19.8	19.8	21.5	18.2	15.8	15.1	15.1	14.0	-	-

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Kot je razvidno iz zgornje slike je opazen trend upadanja članstva v sindikalnih organizacijah zadnja leta.

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

V Nemčiji je nekaj neodvisnih sindikatov. Na kratko so predstavljene:

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Zveza nemških sindikatov)
- Deutscher Beamtenbund (DBB) (Zveza sindikatov javnih uslužbencev)
- Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) (Zveza nemških krščanskih delavcev)
- KabineKlar German Flight Attendants Union

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) sestavljajo:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Trade Union of the Police

- TRANSNET Gewerkschaft
- ver.di

Deutscher Beamtenbund (DBB) sestavljata:

- komba gewerkschaft
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) sestavljata:

- Free Workers' Union of Germany
- Free Workers' Union

Delodajalske organizacije

- BDI-Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (Združenje nemške industrije)
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Združenje nemških delodajalcev)

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.2 Poljska

Posebnosti socialnega dialoga na Poljskem

Na Poljskem ureja delovanje socialnih partnerjev več zakonov (Ustava, Zakon o sindikatih, Zakon o delodajalskih organizacijah ter Zakonodaja s področja dela). Delodajalske organizacije so formalne pravne osebe, katerih delovanje določajo člani, sindikati pa so prostovoljna združenja delavcev, ki imajo zakonsko oblikovano notranjo organizacijo. Njihovo delovanje določa Zakon. Lahko opravljajo tudi druge dejavnosti, vendar morajo prihodki služiti delovanju sindikata in se ne delijo med člane. Za ustanovitev sindikata je potrebno vsaj 10 članov. Posameznik je lahko član več sindikatov. V nekaterih primerih v kolikor v podjetju ni sindikata mora delodajalec vseeno voditi dogovor z delavci prek predstavnikov delavcev (npr. v primeru kolektivnih odpuščanj). Pri najmanj 50 zaposlenih lahko delavci osnujejo delavski svet, ki pa ima v glavnem posvetovalno vlogo. Delodajalec se mora posvetovati in obveščati sindikat o namenih, ki se tičejo delavcev (transfer k drugemu delodajalcu, sprememba pogodb, itd.). Poljska zakonodaja ne določa predstavništva zaposlenih v organih privatnih podjetij.

Vir: <http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93-poland/>

Trade Union Density

Customise Export Draw chart My Queries

Time	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Country											
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	68.0	68.0	68.0	68.0
Germany	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.8	18.6	18.0	18.0
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.6	19.2	19.2
Poland	14.1	13.6	13.0	12.5	12.2	11.6	11.1	10.6	10.1	9.6	9.1

Tudi na Poljskem beležijo upad članstva v sindikatih v zadnjih letih. V času takoj po vstopu v EU so sicer beležili rast.

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność«
- Forum Związków Zawodowych

Delodajalske organizacije

- Krajowa Izba Gospodarcza
- Business Centre Club
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (pred tem: Konfederacja Pracodawców Polskich)
- Konfederacja Lewiatan (pred tem: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan albo PKPP Lewiatan)
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)
- Związek "Polskie Mięso"

Obstajajo še manjša združenja:

- Polski Przemysł Spirytusowy (PPS) – związek pracodawców branży spirytusowej
- Związek Pracodawców Kolejowych
- Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Społecznych
- Związek Pracodawców Polskich Parków Narodowych

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.3 Nizozemska

Posebnosti socialnega dialoga na Nizozemskem

Na Nizozemskem je delodajalec zakonsko dolžan obveščati sindikat samo v primeru kolektivnega odpuščanja. Tu mora delodajalec o nameri obvestiti zavarovalno agencijo zaposlenih (UWV WERKbedrijf) in pri tem s kopijo obvestiti tudi sindikat. Obstaja možnost izjeme, ko je delodajalec v nekaterih primerih zavezan obveščati sindikat tudi o drugih stvareh. Po obvestilu obstaja mesec časa za dogovor in spremembe načrta odpuščanja ali posledice.

Običajno se v takem primeru dogovori »socialni načrt«. Le ta ni zakonsko določen ali zavezujoč, vendar je pogost. Na podlagi tega dogovora največkrat sodišče tudi sprejme določeno odpravnino.

Delodajalec, ki ima vsaj 50 zaposlenih, mora ustanoviti delavski svet kot posvetovalno telo. To določa Zakon (Wet op de ondernemingsraden). Ta svet, za razliko od sindikata, pa mora dobivati informacije, ki mu omogočajo njegovo delo.

Vsaj dvakrat letno naj bi delodajalec ustno ali pisno podal smernice za prihodnje obdobje ter vse ostale informacije, ki jih svet potrebuje za izvajanje svojih aktivnosti. Obvestilo mora vsebovati tudi načrtovane investicije v državi in v tujini.

Delodajalec se mora po Zakonu tudi posvetovati s svetom, v primeru, ko:

1. gre za prenos kontrole dela ali celega podjetja drugam,
2. gre za ustanovitev ali prevzem drugega podjetja oziroma, ko gre za večjo spremembo, ki vključuje povezavo z drugim podjetjem,
3. gre za zaprtje podjetja ali večjega dela podjetja,
4. gre za ekspanzijo podjetj,
5. gre za večje spremembe v organizacijski strukturi in vodstvu.

Pri tem mora delodajalec upoštevati razumne roke, da lahko svet soodloča na podlagi poznavanja situacije. Svet se mora sestati preden izda mnenje. Običajno celoten postopek traja dva meseca.

V kolikor se delodajalec odloči za svojo pot po posvetu mora o tem pisno obvestiti svet s temeljito razlago. V takem primeru mora biti aktivnost odložena za vsaj mesec dni. V tem času lahko svet sestavi pritožbo na »Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam«. Prav tako lahko vložijo pritožbo, v primeru, če delodajalec ne želi posveta. Drugih določil ni.

Vir: http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/EGlobal_Memo_The_Netherlands.pdf

Trade Union Density

Time	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Country											
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	68.0	69.5	-	-
Germany	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.6	18.0	-
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.6	19.2	-
Poland	14.1	19.8	19.0	21.5	16.2	15.6	15.1	15.1	14.6	-	-

Kot je razvidno iz zgornje razpredelnice, članstvo v sindikatih v zadnjem desetletju le rahlo niha okoli številke 20%.

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- Federatie Nederlandse Vakbeweging
- Christelijk Nationaal Vakverbond
- CNV Public
- Vakcentrale Voor Middengroepen en Hoger Personeel
- Nederlands Verbond van Vakverenigingen
- Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici
- Algemene Bond voor Casinopersoneel

Delodajalska organizacija

- Verbond van Nederlandse Ondernemingen, Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

Vir: Spletne strani samih organizacij

4.4 Danska

Posebnosti socialnega dialoga na Danskem

Socialni dialog traja na Danskem uradno že več kot 100 let. Leta 1899 so danske delodajalske organizacije priznale pravice sindikatom, ti pa delodajalcem. Ta dogodek je znan po imenu »septembrski kompromis«. Tudi danes je večina zadev, ki se tičejo zaposlovanja dogovorjena bipartitno. Zaradi tega je na Danskem v primerjavi z ostalimi državami manj delovne zakonodaje. Večji del obstoječe zakonodaje je rezultat zakonodaje EU.

Na Danskem je dokaj visoka stopnja članstva v sindikatih. Zadnji podatki kažejo, da je približno 2 milijona zaposlenih (kar predstavlja približno 2/3 zaposlenih) članov v sindikatih. Večina zadev povezanih z delom je določena s kolektivnimi pogodbami (plača, delovni čas, nadure, počitnice, pokojnina, itd).

Delodajalec lahko sodeluje v kolektivnih pogajanjih na 3 načine:

- kot član delodajalske organizacije,
- neposredno z kolektivno pogodbo za svoje podjetje s sindikatom,
- s podpisom, da se strinja s pogoji, ki so jo dorekli drugi socialni partnerji.

V kolikor delodajalec ni udeležen pri kolektivnih pogajanjih in ni zavezan k kolektivni pogodbi, ga lahko sindikat pozove k kolektivnim pogajanjem. Ali bo pristopil ali ne, je popolnoma odvisno od odločitve delodajalca. V kolikor se odloči da ne želi sodelovati lahko sindikat prične s stavko. V praksi to lahko zelo oteži poslovanje. Potrebno je tudi vedeti, da ko si enkrat že del kolektivnega pogajanja, postane zelo težko izstopiti iz tega.

Delodajalec je dolžan, po zakonu, podati delavcu vse pogoje dela pisno. V nasprotnem primeru je delavec upravičen do odškodnine v višini 13 tednov plače, v izjemnih okoliščinah celo do vrednosti 20 tednov plače.

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Danska je napram ostalim trem državam izrazito drugačna glede članstva v Sindikatih. Nad 2/3 zaposlenih je namreč članov sindikata. Delno je to posledica tako imenovanega »Ghentskega sistema«, po katerem sindikati delno upravljajo z sredstvi nadomestil za brezposelnost, delno pa predstavlja težavo pri teh evidencah (dejstvo, da članstvo ene osebe v več sindikatih, ni redkost).

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

Trade Union Density

Time	2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2008	2010	2011	2012
Country											
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	69.8	68.5		
Germany	33.5	23.8	22.2	21.7	20.7	19.8	19.1	18.9	18.6	18.6	
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.6	19.2	
Poland	14.8	19.8	19.0	21.8	16.2	15.6	15.1	15.1	14.6		

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- AC – Akademikernes Centralorganisation
- FTF
- LO, Landsorganisationen i Danmark

AC – Akademikernes Centralorganisation sestavljajo:

- Arkitektforbundet
- Bibliotekarforbundet
- Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)
- Dansk Kiroprator Forening
- Dansk Magisterforening (DM)
- Dansk Mejeriingeniør Forening
- Dansk Musikpædagogisk Forening
- Dansk Organist og Kantor Samfund
- Dansk Psykolog Forening
- De Offentlige Tandlæger
- Den Danske Dyrlegeforening
- Den danske Præsteforening
- Forbundet Kommunikation og Sprog
- Foreningen af Akademisk Uddannede DJ-medlemmer
- Foreningen af Kliniske Diætister
- Foreningen af Skibsinspektører i Søfartsstyrelsen
- Foreningen af Speciallæger
- Forsvarsgruppen i AC
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- Handelsskolernes Lærerforening, Adjunkt/lektorgruppen
- JA
- Lægeforeningen
- Pharmadanmark
- Praktiserende Lægers Organisation
- Tandlægeforeningen
- Yngre Læger

V FTF je združenih 78 organizacij. Pet največjih je:

- Danmarks Lærerforening
- Dansk Sygeplejeråd
- BUPL
- Finansforbundet
- Dansk Socialrådgiverforening

LO, Landsorganisationen i Danmark sestavljajo: sindikati prehrabene, kovinske, gozdarske, itd. industrije. Poleg tega pa tudi Javni uslužbenci, uradniki, itd.



Delodajalske organizacije

Danski delodajalski organizaciji, ki sta socialna partnerja v socialnem dialogu:

- DA-Dansk Arbejdsgiverforening
- DI-Dansk Industri

DA-Dansk Arbejdsgiverforening sestavljajo:

- AI-BOA
- Dansk Byggeri
- Dansk Erhverv
- Dansk Textil & Beklædning
- Danske Malermestre
- Danske Mediers Arbejdsgiverforening
- DI
- Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland
- Grafisk Arbejdsgiverforening
- Horesta Arbejdsgiverforening
- Danmarks Rederiforening
- SAMA
- TEKNIQ

DI-Dansk Industri pa sestavljajo:

- DI Byggematerialer
- DI Energi
- DI Fødevarer
- DI Handel
- DI ITEK
- DI Service
- DI Transport

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

5. SOCIALNI PARTNERJI IN MLADI PO DRŽAVAH

5.1 Nemčija

Ausbildungspakt

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs je zaveza med Zvezno vlado ter nemškimi poslovnimi združenji, z namenom uvajanja in učenja mladih znotraj podjetij. Pakt je bil dogovorjen leta 2004 za dve leti vendar so ga podaljšali najprej do leta 2010 nato pa še do 2014.

Zveza nemških sindikatov DGB je nasprotovala temu dogovoru saj naj bi bila prostovoljna zaveza delodajalcev premalo obvezujoča za reševanje problemov na trgu dela in pri zagotavljanju usposabljanja na delovnem mestu.

V letu 2010 se je Zveza nemških sindikatov DGB namenila pridružiti in vplivati na dogajanje. Dotedanji partnerji so se odločili, da na podoben način, kot so uredili vajeništvo in pripravništvo mladih ob prvi zaposlitvi, uredijo tudi zaposlovanje mladih invalidov.

Vendar so pogajanja trajala predolgo, tako da so prekoračila dotedanje okvire in so jih dogradili z novimi vsebinami, kot so zdravstvena zaščita in varnost pri delu za tiste, ki naj bi vstopali v tovrstne zaposlitve.

Različni tristranski vajeniški in pripravniški sporazumi so se oblikovali na ravni nemških dežel. Taki primeri so bili v Severnem Porenju-Vestfaliji, v Hamburgu in deželi Mecklenburg-Vorpommern.

Konfederacija združenj nemških delodajalcev (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) in Konfederacija nemške obrti (Zentralverband des deutschen Handwerks, ZdH) sta anticipirali pričakovane prihodnje pomanjkanje kvalificirane delovne sile. Osredotočili so se na ustrezna usposabljanja. Glavni vzroki, za nerazporejene prosilce za pripravništvo in vajeništvo, so ugotovljena nezadostna usposobljenost ob končanem izobraževanju.

Zato sta združenji predlagali vladi ukrepanje v izobraževalnem sistemu za izboljšanje nivoja znanja v izobraževalnem procesu. Prav tako so predlagali izboljšanje in dograditev poklicnega usmerjanja.

Ausbildungspakt je v praksi pomenil zavezo delodajalcev, da bodo dodali v povprečju 60.000 novih delovnih usposabljanj letno (kar 30.000 mest bo na razpolago za vajeniška in pripravniška delovna mesta letno) in to od leta 2007 do leta 2013. Poleg tega naj bi pritegnili v ta pakt še dodatnih 30.000 podjetij, ki naj bi ponudila še dodatno število mest za mlade.

Oktober 2010 je BDA ugotovila, da so pridobili 58.400 novih vajeniških in pripravniških delovnih mest v okviru programa. V program je vstopilo 36,200 novih podjetij. Tudi zaradi tega so dogovor podaljšali do leta 2014. Zaradi tega pakta so (tudi v prejšnjem poglavju predstavljeni) podatki o brezposelnosti mladih tako nizki.

DGB pri tem poudarja, da le četrtnina vseh podjetij sprejema vajence in pripravnike v začetno zaposlitveno usposabljanje. Poleg tega se tudi zaradi tega vajeništvo ne konča z zaposlitvijo. Hkrati DGB tudi kritizira delodajalske organizacije, da izkoriščajo mlade, v vajeniški ali pripravniški zaposlitvi, ter govorijo o ujetosti mladih v te prehodne ukrepe. Njihova zaposlitev je za določen čas zaradi česar so ogroženi tudi standardi varstva pri delu. Mladi namreč v tem času ne osvojijo vsega znanja, menjava dela pa to le poslabšuje.

Sindikati tudi izpodbijajo smiselnost podaljševanja časa namenjenega vajeništvu oz. pripravništvu, ki naj bi trajalo kar dve leti. Nasprotujejo tudi načrtovanim spremembam in dopolnitvam Zakona o varnosti in zdravja pri delu za mlade (Jugendarbeitsschutzgesetz), ker gre po njihovem za ogrožanje standardov na tem področju. DGB je tudi pozval k izboljšanju administrativnih postopkov o prosilcih za usposabljanje v okviru prehodnih ukrepov in za izboljšanje programov.

Viri:

- <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspakt/nationaler-pakt-fuer-ausbildung-und-fachkraeftesicherung>,
- <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Jugendarbeitsschutz/Jugendarbeitsschutz.html>,
- <http://www.dgb.de/themen/+ +co+ +e5414cfc-feeb-11df-463e-00188b4dc422>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/de0802029i.htm>,
- <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Meldungen/Ausbildungspakt-Oktober-2013.html;jsessionid=9185A3653275FEA641CDEF15D39E84F0>,



- http://www.arbeitsagentur.de/nn_545768/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung-Nav.html,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/de1101019q.htm>.

Leta 2010 sta IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau Energie Chemie, IG BCE) ter BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie, BAVC) dosegla sporazum v katerem naj bi v letih, ki sledijo, dosegla 9000 novih delovnih mest. Med letoma 2011 in 2013 so tako poskrbeli za 9000 novih delovnih mest namenjenih usposabljanju (vajenci). Za ta namen je bil ustanovljen sklad v katerega so podjetja plačala 25 mio.€. Tako bodo podjetja, ki bodo šolala vajence dobila 1000€ na vajenca na mesec. Na ta način bodo taka podjetja reducirala stroške dela. Po končanem usposabljanju bo večina usposobljenih vajencev lahko zamenjala delovno mesto.

Fundacija je skupaj vodena s strani socialnih partnerjev. Dogovor je bil, da naj bi bili mladi po končanju vajeništva tako zaposleni še vsaj eno leto. V kolikor situacija zaradi krize ne bi dovoljevala zaposlitve bi obstajala tudi možnost zaposlitve za krajši delovni čas.

Vir: http://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_pi_21042010-st1.html

V okviru bavarskega kovinarskega sektorja so se združeni delodajalci (Industriegewerkschaft Metall) dogovorili in oblikovali agencijo za začasno delo. Mladi delavci, ki niso dobili zaposlitve za nedoločen čas po zaključku poklicnega usposabljanja, se lahko prezaposlijo v agenciji in se vrnejo k svojemu bivšemu delodajalcu kot delavci agencije, da bi jim zagotovili vsaj začasno delo. V kratkem času naj bi se zaposlili na osnovi pogodbe za nedoločen čas. Tak način zaposlovanja sofinancira bavarsko ministrstvo za delo.

Viri:

- http://www.arbeitsagentur.de/nn_178516/Dienststellen/RD-BY/RD-BY/Presse/Presseinfo-2012/32-PI-Erste-Beiratssitzung-auf-Landesebene.html,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/de1101019q.htm>.

Volkswagen in IG Metall sta v okviru sporazuma iz 2010 leta zagotovila opravljanje 1750 vajeniških in pripravniških zaposlitev z uvajanjem na leto (vključno s 300 študentskimi pripravništvi) v vseh svojih nemških podjetjih (do konca leta 2014). VW Financial Services bo zagotovil še dodatnih 40 vajeniških oz. pripravniških zaposlitev letno. Po zaključku vajeništva oz. pripravniškega usposabljanja, bodo vsi pripravniki v odvisnosti od uspešnosti, zaposleni za nedoločen čas.

V dogovoru iz leta 2010 med Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, VER.DI in Telekom je bilo dogovorjeno, da bo Telekom ohranil 2,9% delež vseh svojih delovnih mest v Nemčiji kot delovna mesta za vajeniško in pripravniško usposabljanje in to od leta 2011 do 2013. V letih 2012/2013 naj bi dobilo 4700 mladih delavcev, ki so opravljali pripravništvo in vajeništvo, pogodbe za nedoločen čas v nemških lokacijah Telekoma.

Viri:

- http://www.adam-europe.eu/prj/7158/prd/8/1/deva_comp_EN_final.pdf,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/de1101019q.htm>.

5.2 Poljska

Za razliko od Nemčije, kjer so socialni partnerji zelo aktivni pri spodbujanju zaposlovanja mladih prek različnih oblik, je bilo na Poljskem precej težje najti podatke o delovanju socialnih partnerjev, ki bi se nanašalo izključno na mlade iskalce zaposlitve. Izbrani so redki primeri, ko neposredno omenjajo ravno mlade.

Vpliv socialnih partnerjev na nivoju države, da bi prek pritiskov na Vlado dosegali kake ukrepe, je premajhen. Na splošno obstaja občutek, da so mladi in njihova zaposlenost redko v središču pozornosti. Le redke vojvodstva (województwo) so na to temo sprejela kakšen ukrep. In vendar je ekonomska migracija mladih Poljakov, ki jih je več milijonov v zahodni Evropi, dejansko zelo velik problem, ki pa se ga očitno pometa pod preprogo.

V okviru komisij za socialni dialog (Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, WKDS) je v letnem poročilu za 2012 (poročilo za 2013 še ni bilo na voljo v času pisanja te raziskave) na 363 straneh omenjeno, le v nekaj stavkih, nekaj malega o problemih mladih.

Primeri:

- Mladim kmetom naj bi bilo potrebno pomagati pri kreditih v zahodni Pomorski (Zachodniopomorskie). Dobesedno en stavek v poročilu. Mladi kmetje so bili omenjeni še v nekaterih drugih delih, vendar zopet le kot stavek.
- Zaradi pomanjkanja zdravnikov je v Lubelskem vojvodstvu (Województwo Lubelskie) stavek, ki omenja migracijo mladih zdravnikov, kot razlog za problem.
- V Podlaskem vojvodstvu (woj. Podlaskie) je zopet stavek, ki omenja problem družinske politike in s tem migracijo mladih.

Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, WKDS so regionalni ekonomsko socialni sveti, ki zajemajo predstavnike nacionalnih reprezentativnih organizacij delodajalcev kakor tudi nacionalno reprezentativne sindikalne organizacije in predstavnike regionalnih oblasti (deželnega glavarstva), ter predstavnike lokalne samouprave.

WKDS komisije nimajo prave moči pri oblikovanju politike, tako da niso bili sprejeti nobeni posebni ukrepi razen razprav in omenjenih redkih točk na temo mladih.

Vir: <http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/n.krasuska/n.krasuska/Informator%20WKDS%202012/Wojewodzkie%20Komisje.pdf>

Mladinski forum PKPP Lewiatan (Forum Mlodych PKPP Lewiatan) organizira letni "teden podjetništva", ki spodbuja podjetniško vedenje med mladimi. PKPP Lewiatan podpira tudi organiziranje pripravništva v odvisnih družbah. Primer je sistematično sodelovanje med dvema PKPP Lewiatan podružnicama, Vatenfall Poljska in Metro Group Poljska in šolami poklicnega izobraževanja in v organiziranju pripravništva za študente.

Vir: <http://www.fmlewiatan.pl/tags/stp.html>

Problemov mladih delavcev ni neposredno obravnavala niti nacionalna institucija socialnega dialoga »tristranska komisija za socialne in ekonomske zadeve« (Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych). Komisija vključuje predstavnike vlade in nacionalno reprezentativnih organizacij delodajalcev in sindikatov. Vendar pa so bile te organizacije le posredno prisotne v pogajanjih o protikriznih ukrepih.



S strani celotno poljskega dogovora sindikatov OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych) so ustanovili sicer »komisijo mladih« (Komisji Młodych), ki pa razen nekaj manjših osveščevalnih akcij na temo slabih pogodb za mlade, v letu 2013, ni imelo odmevnejših aktivnosti.

Vir: <http://www.opzz.org.pl/web/komisja-mlodych-opzz/home>

Velik problem za mlade predstavljajo pogodbe za določen čas, ki se jih podaljšuje. Zato je precej truda vloženega v to, da bi dosegli za mlade večje število pogodb za nedoločen čas. Tak primer dogovora med sindikati in delodajalci je na primer dogovor med General Motors Manufacturing na Poljskem in sindikatom Solidarnost GMMP (NSZZ Solidarność GMMP).

Dogovor je bil podpisan z vodstvom General Motors Europe maja 2010, in pričeli so ga uveljavljati v poljski tovarni Opel, v Gliwicu, septembra 2010. Dogovor predvideva da bo 100 zaposlenih s pogodbami za določen čas prešlo na pogodbe za nedoločen čas, do konca leta 2010. Težava je bila v temu, da ko smo želeli preveriti te podatke nismo našli, ne s strani GMMP, ne s strani sindikata, nobenega podatka o uspešnosti izvedbe tega dogovora.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>

Prišlo pa je do specifičnega organiziranja za reševanje zaposlovanja problemov mladih v okviru rudarskega sektorja. Skupno lobiranje socialnih partnerjev je prispevalo k ponovnemu odprtju rudarskih šol v Šleziji. Vprašanja zaposlovanja mladih delavce v rudarskem sektorju so bila obravnavana v okviru tristranskega organa za socialno varnost rudarjev (Zespół Branżowy DS. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników). Organ vključuje 55 članov, vključno s predstavniki vlade, 14-ih sindikatov rudarjev in predstavniki poslovnih združenj premogovništva (Związek Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego).

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>

Poljsko združenje obrti (Związek Rzemiosła Polskiego, ZRP), ki povezuje male in srednje velike delodajalce, je vključeno v organizacijo vajeništva za mlade. Da bi povečali število poklicnih inštruktorjev je ZRP podprla zakonodajno spremembo, ki je omogočila, da pri njihovem usposabljanju sodelujejo tudi poklicni delavci, ki nimajo zaključene srednje izobrazbe. Slednja odločitev je urejeno z odlokom ministrstva za šolstvo z dne 24. marca 2010. Tudi v njihovem programu razvoja obrti do leta 2017 (PROGRAM ROZWOJU RZEMIOSŁA DO ROKU 2017), govorijo o okrepitvi dela na modernizaciji poklicnega izobraževanja za potrebe gospodarstva. To naj bi dosegli s spodbujanjem ideje in izvedbe dvojnega poklicnega usposabljanja, tako na stopnji osnovnega poklicnega usposabljanja, kot na osnovi višjega izobraževanja.

VIR: *PROGRAM ROZWOJU RZEMIOSŁA DO ROKU 2017*

Čeprav Urad za razvoj sindikalne organiziranosti NSZZ Solidarność (Dział Rozwoju Związku NSZZ Solidarność, 'S' DRZ NSZZ) ni posebej naslovil mladih v svoji dejavnosti, je uspel pritegniti mlade delavce zaposlene v različnih sektorjih, vključno z zasebnim varovanjem in v trgovini na drobno. V sektorju zasebnega varovanja je od 4000 novih članov kar 50% mlajših od 35 let. NSZZ Solidarność izvaja tudi izobraževanja za mlade voditelje sindikatov, ki zajemajo znanja iz delovnega prava in komunikacijske spretnosti. Podobne treninge so organizirali tudi rudarski sindikati (Związek Zawodowy Górników w Polsce, ZZG).



Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>

Sindikati se ukvarjajo tudi s promocijo zakonodajnih sprememb, ki bi izboljšale dostop mladih delavcev do trga dela. Primer je pobuda "Vrtec za vsakega otroka", ki ga vodi in koordinira poljski sindikat učiteljev (Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP). Cilj pobude je razširiti dostop do predšolske vzgoje in izobraževanja z obnavljanjem osrednje vladne vloge pri subvencioniranju jasli in vrtcev. Eden od ciljev je boljše vključevanje mladih mater na trg dela.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>

5.3 Nizozemska

Kolektivne pogodbe na Nizozemskem vsebujejo določbe o sporazumih in okvirih trga dela. Taki sporazumi na trgu dela, ki se nanašajo tudi na mlade so:

- Sporazumi o pripravniških mestih, ki so posebej namenjeni mladim brezposelnim in/ali študentom.
- Sporazumi o zaposlitvenih načrtih, ki naj bi spodbujali posamezne skupine za zaposlovanje na osnovi pogodb za nedoločen čas ali v okviru tako imenovanih pretočnih delovnih mest (Instream / Move on Jobs, Istroom/Doorstroom - banen). Medtem ko so nekateri deli teh določb, posebej usmerjeni na mlade brezposelne in študente, so drugi deli namenjeni tudi usposabljanju.
- Sporazumi o združevanju delavcev in alternativnih rešitvah, pri čemer je treba navesti, da ti sporazumi niso posebej usmerjeni na mlade brezposelne in/ali študente.

Primeri:

- V kolektivni pogodbi za pleskarstvo, zaključna dela in steklarstvo je vključena naslednja določba: V luči posledic finančne krize za brezposelnost mladih v sektorju, je skrb strank, da vajeništvo in pripravništvo ohranijo na enaki ravni kot ponavadi. Pogodbenice si prizadevajo za vključitev najmanj 500-ih mladih v redno usposabljanje.
- V kolektivni pogodbi za rekreacijo sektorju najdemo naslednjo določbo: Sindikati bodo izdelali načrt, na osnovi katerega naj bi omogočili, da tisti ki zaključujejo šolanje (ki so brezposelni dlje od 3 mesecev), opravljati vajeništvo / pripravništvo v sektorju. Delodajalci bodo skušali za tiste, ki zaključujejo šolanje odpreti čim več delovnih mest za opravljanje vajeništva / pripravništva.
- Kolektivna pogodba za lesno industrijo vključuje zagotavljanje sredstev za usposabljanja in krepitev trga dela za oblikovanje dodatnih pripravništev, da bi ohranili sektor privlačen za višje izobražene.
- V kolektivnih pogodbah za prehrambeno industrijo Unilever je vključena naslednja določba: Delodajalci bodo ustvarili pripravniška delovna mesta za 100 brezposelnih mladih v času trajanja te kolektivne pogodbe z namenom, da preidejo v običajno zaposlitev.
- Stichting van de Arbeid sklene, da socialni partnerji obravnavajo zagotavljanje zaposlovanja mladih kot pomemben cilj. V okviru fundacije so se dogovorili, da naj bi ponudili vsem, ki zaključujejo šolanje in so brezposelni dlje od treh mesecev, vajeništvo oz. pripravništvo na t.i. XL-delovnem mestu. Člani Stichting van de Arbeid soglašajo, da se socialni partnerji v sektorskih sporazumih dogovorijo o nadaljnjih



zaposlitvah po opravljenem pripravništvu /vajeništvu. Pri izvajanju sporazuma so partnerji naleteli na težave. Stichting van de Arbeid je strnila težave kot:

- pomanjkanje podatkov o številu brezposelnih, ki zapustijo šolanje po regijah,
- pomanjkanje jasnosti o financiranju sektorskih sporazumov,
- razlike med regijami v načinu izvrševanja sektorskih sporazumov,
- spori glede pristojnosti med UWV in lokalnimi organi, ki delodajalcem povzročajo težave pri iskanju brezposelnih, ki izpolnjujejo pogoje iz sporazuma,
- pomanjkanje pozornosti višje izobraženih, ki zaključijo šolanje.

Vir. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/nl1101019q.htm>

Razmere na trgu dela mladih so že več časa ena od pomembnejših tem največjega sindikata na Nizozemskem (Nizozemske zveze sindikatov - Federatie Nederlands Vakbeweging, FNV). FNV se je odločno zavzela za oblikovanje akcijskega načrta zaposlovanja mladih. Še več, v okviru, ki ga FNV predlagala za obvladovanje krize so nekateri sprejeti ukrepi, ki so namenjeni mladim brezposelnim.

FNV ima celo svojo sekcijo FNV-mladi (FNV Jong), ki je razvila svoj načrt za reševanje brezposelnosti mladih v letu 2009 in začel kampanjo leta 2010, ki se imenuje »Koliko časa bom moral služiti?« (Hoe lang Moet ik nog zitten).

V okviru ukrepov, ki jih predstavlja FNV za omejevanje krize, so tudi ukrepi za omejevanje brezposelnosti mladih:

- Vzpostavitev vajeništev in pripravništev v sektorjih;
- Krepitev položaja mladih na trgu dela.

Vzpostavitev vajeništev in pripravništev v sektorjih

Skupaj z delodajalci, je FNV vložila denar v sektorske sklade dela za ustvarjanje vajeniških / pripravniških delovnih mest. Tako kot organizacije delodajalcev, se tudi FNV zavzema za boljšo finančno podlago za te aktivnosti, ter tudi oni podpirajo predlog, da naj bi bil sklad polnjen iz javnih sredstev.

Krepitev položaja mladih na trgu dela

Mlajši zaposleni pod starostjo 23 let naj bodo enako plačani kot mladi starejši od 23 (delavci pod 23 let, prejmejo delež minimalne plače, v razponu med 30% do 85% polne plače glede na starost). Ukinitvev pravila, da so lahko mladi (pod 27 let) zaposleni na osnovi pogodb za določen čas štiri krat zapored (starejši od 27 let zaposleni so lahko po pogodbi za določen čas zaposleni trikrat zapored) in na koncu s pomočjo, da bi bilo mogoče uporabiti tudi subvencijo za delodajalce, ki zaposlijo mlade brezposelne v kombinaciji pripravništvo / delovno mesto.

FNV Jong predlaga naslednje ukrepe v svojem načrtu za spopad s krizo :

- Oblikovanje jamstva za mlade brezposelne, da so bodisi na delovnem mestu ali v izobraževanju v roku pol leta po tem, ko so postali brezposelni. Skladi dela bi morali zagotavljati financiranje takšnega jamstva, ki so dopolnjeni z državnimi subvencijami. V primeru, da mladi brezposelni uspešno končajo šolanje, jim mora biti delo zagotovljeno. Delodajalce je treba finančno podpreti, ko zaposlujejo mlade

brezposelne s pomočjo subvencije plač in zmanjšanja prispevkov (prispevki za socialno varnost, ki jih plačujejo delodajalci). Delodajalci bi morali registrirati prosta delovna mesta na enem mestu.

- Potrebna je ponovna aktivacija skupine za brezposelnost mladih, t.j. enote, ki naj bi presegala meje med ministrstvi in s tem bi pridobili veliko manevrskega prostora za ustvarjanje rešitev za brezposelne mlade. Cilj delovne skupine bi moral biti: vzpostavitev trajnega dela, poklicnega usposabljanja in preprečevanju tako imenovanega "prostega pada" za mlade brezposelne.
- Krizna pomoč za tiste, ki zaključijo šolanje ter sprejem ukrepov, ki bi omogočili mladim, da podaljšajo šolanje, znižajo stroške študija ali podaljšajo pravice do štipendij. Delodajalci bi morali sprejeti svojo odgovornost in nuditi 1 pripravništvo na vsakih 50 zaposlenih. Končno, bi lahko šole prispevale za oblikovanje programov, ki bi prispevali k lažjim prehodom iz sistema izobraževanja na trg dela oz. v zaposlitev.

Viri:

- <http://www.fnvjong.nl/over-fnv-jong/acties/bestrijd-jeugdwerkloosheid-nu>,
- <http://www.hoelangmoetknogzitten.nl/>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/nl1101019q.htm>.

Konfederacija nizozemske industrije in delodajalcev VNO-NCW, kot tudi nizozemska zveza malih in srednje velikih podjetij (MKB-Nederland) presojata stanje na trgu dela mladih kot problem za delodajalce. Pričakujejo, da bo prišlo do pomanjkanje delovne sile po krizi, ki je posledica staranja delovne sile. Te primanjkljaje naj bi nadomeščali s prilivom mladih delavcev. Zato je treba ohraniti znanje in izkušnje mladih brezposelnih na ravni, ki bo omogočala ta proces. Organizacije delodajalcev zato redno prispeva k razvoju akcijskih načrtov glede zaposlovanja mladih. Težave so se pojavile predvsem v načinu, katerega financirajo aktivnosti delodajalcev.

Organizacije delodajalcev tudi drugače prispevajo k izvedbi akcijskih načrtov za zaposlovanje mladih.

Primeri:

- ustvarjanje 25,000 tako imenovanih XL- delovnih mest (v kombinaciji zaposlitev - delovna praksa). XL – delovno mesto je sestavljeno iz tedensko štirih dni dela ter poklicnega usposabljanja na osnovi pripravljenih modulov.
- V letu 2010 so delodajalci znova opozorili na nujnost dobre finančne podlage za boj proti brezposelnosti mladih. Predlagali so nacionalni sklad za financiranje sektorskih aktivnosti v okviru akcijskega načrta zaposlovanja mladih.

Viri:

- <http://www.vno-ncw.nl/activiteiten/Activiteitenagenda/Pages/default.aspx>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/nl1101019q.htm>.

5.4 Danska

Plače in delovni pogoji za vajeništvo in pripravništvo so deli ustreznih kolektivnih pogodb. Sindikati so večkrat pozivali Vlado za sprejem ukrepov za mlade. Taka kolektivna pogodba je bila na primer kolektivna pogodba v zasebnem sektorju predelovalnih dejavnosti sklenjena med Konfederacijo danskih sindikatov (LO) in konfederacije danskih delodajalcev (DA). Bila je



sklenjena v začetku leta 2010, sredi ekonomske krize in je omejevala rast plač. Vendar pa to ni veljalo za vajence in pripravnike, saj so % poviševanja zanje rahlo višji: 2% za prvo leto in 2,5% drugo leto, proti 1,1% in 1,7% za običajne zaposlene (sporazum je bil v veljavi 2010-2012). Poleg tega je bilo dogovorjeno, da bodo za vajence in pripravnike pokrivali del invalidskega zavarovanja in del pokojninskega zavarovanja.

14. aprila 2009 sta delodajalska in sindikalna stran podpisali dvostranski sporazum o razvoju sistema poklicnega usposabljanja. Dogovor je vključeval poseben pozornost glede števila pripravništev v času krize. LO in DS (delodajalska in sindikalna krovna organizacija) sta predlagali poenostavitev sistema povračil, da bi ohranili in razširili interes za postavljanje pripravniških in vajeniških delovnih mest. Hkrati se osredotočajo oboji na garancijsko shemo za pripravništva in vajeništva.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/dk1101019q.htm>

Drugi primeri predlogov:

1. Okrepljena prizadevanja za podporo različnih oblik kombiniranih sporazumov med pripravniki / vajenci, ki lahko opravljajo usposabljanje v več podjetjih (deljeno pripravništvo), tudi tu pa veljajo povračila za delodajalce.
2. Okrepljena prizadevanja za zagotovitev čim večjega števila trdnih podjetij za opravljanje usposabljanja. Vzpostavljeni so tako imenovani "odbori za poklicno usposabljanje" (Faglige udvalg), ki so bipartitni odbori. Odgovorni so za vsebino poklicnega usposabljanja, ki potrjuje sposobnost podjetij za opravljanje vajeništva / pripravništva in s tem tudi do nadomestila za to.
3. Vzpodbujanje tistih, ki zaključujejo šolanje, da iščejo pripravništva / vajeništva v več sektorjih, ne le v tistem, ki je najbolj priljubljen.
4. Poseben napor je bil vložen za odpiranja vajeništva in pripravništva v javnem sektorju.
5. Okrepljeno "jamstvo za izobraževanje" za pripravnike, ki izgubijo izvajalca programa zaradi stečaja podjetja. Tem bodo na voljo praktična usposabljanja v okviru posebnih programov.
6. Izboljšanje kontrole kakovosti za opravljanje pripravništva / vajeništva.

Viri:

- http://fagligeudvalg.dk/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=90,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/dk1101019q.htm>

AUB (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag) je sistem vračanja sredstev delodajalcem za izvajanje izobraževanj mladim. Tako delodajalec, kot šola, kot sam šolajoči lahko dobijo od AUB finančno podporo. AUB plača bonus tistim šolajočim, ki zaključijo tako izobraževanje. Izobraževanje temelji na pisnem dogovoru med mlado osebo in delodajalcem. Za prejem tega bonus so zahtevani kriteriji:

- oseba mora biti starejša od 18 let v času izvajanja aktivnosti,
- oseba mora imeti zaključeno šolanje.

Kot zanimiva oblika podpore AUB je tudi podpora za delo izven Danske. To se lahko odvija na dva načina in sicer kot delo pri tujem delodajalcu ali kot delo v tujini prek danskega delodajalca. Delo na tujem mora biti potrjeno s strani izobraževalne institucije, ki jo obiskuje. AUB plača potne stroške za razgovore (največ tri potovanja).

V kolikor je dogovor že sklenjen AUB krije:

- potne stroške,
- stroške selitve in stroške iskanja nastanitve,
- polovico stroškov bivanja oziroma največ DKK 1,800 mesečno,
- stroške zaradi šolskih obvez na Danskem.

V primeru dela v tujini prek danskega delodajalca bo AUB plačal te stroške danskemu delodajalcu. V tem primeru lahko tudi krijejo dodatno še stroške razlike med plačilom na Danskem in plačilom v tujini.

Vir: http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/atp/atp.dk/privat/sik/aer/velkommen_til_arbejdsgivernes_elevrefusion.htm

V primeru »Praktikpladsen« (mesto za prakso) so želeli pospešiti razvoj pripravništva in s tem zaposljivosti. Dejansko je to Praktikpladsen portal, na katerem se povezujejo delodajalci in mladi, in iščejo to obliko dela in izkušnje. Vsak delodajalec z dovoljenjem in vsaka mlada oseba, ki išče to obliko lahko tu podata svoje podatke, kaj iščeta in želita, ter počakata, da ju kdo kontaktira oziroma kontaktirata prijavljene možnosti na portalu, ki so iskalcema zanimive. Delodajalci morajo za to imeti posebno dovoljenje. Celoten portal je vzdrževan s strani Ministrstva za šolstvo (Undervisningsministeriet). Minister za šolstvo je postavil obvezo za vse, ki izvajajo programe javnih naročil in njihov promet dosega 13 milijard DKK letno, da vzpostavijo sistem vajeništva oz. pripravništva v skladu z bipartitno sprejetimi dogovori.

Vir: <http://www.praktikpladsen.dk/>

Združenja delodajalcev so v času krize opozorili na potrebo po ohranjanju in razvoju kvalitetnega sistema za poklicno usposabljanje, saj lahko v prihodnje nekaterih tehničnih kadrov zmanjka. Osnova za to ugotovitev so novi statistični podatki, ki kažejo, da delež mladih, ki zaključijo poklicno izobraževanje, upada. Zato predlagajo, da se vse možnosti za pripravništvo izkoristijo, ter da se obstoječi načini nadomestijo z novimi priložnostmi za usposabljanje.

Viri:

- [http://www.3f.dk/find/soegning?ansi_q=unge%20,](http://www.3f.dk/find/soegning?ansi_q=unge%20)
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/dk1101019q.htm>.

6. ZAPOSLOVANJE IN POSEBNOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA

6.1 Nemčija

Splošno o zaposlovanju

Delodajalec ima zakonsko obveznost zagotoviti v pisni obliki vse glavne pogodbene pogoje najkasneje v prvem mesecu zaposlitve. Pravila in pogoji za zaposlitev so urejeni predvsem po zakonodaji, kolektivnih pogodbah in sporazumih s svetom delavcev. Velja pravilo, da pogodba o zaposlitvi ne sme odstopati od teh določb v škodo delavca. Pogodba mora vsebovati vsaj naslednje:

1. podatki delavca in delodajalca;
2. datum začetka zaposlitve;



3. pričakovano trajanje zaposlitve (v primeru pogodb za določen čas);
4. kraj opravljanja dela;
5. narava dejavnosti dela;
6. sestava in višina plače;
7. delovni čas;
8. dolžina letnega dopusta in
9. odpovedni rok.

Glede na večje število tujcev in v izogib sporom mora biti različica pogodbe o zaposlitvi napisana tudi v nemščini. Pogodba o zaposlitvi je praviloma sklenjena za nedoločen čas, razen če ni drugače izrecno določeno, v pisni obliki. Pogodba za določen čas se konča samodejno, brez pisnega obvestila ob koncu »mandata«. Delovno razmerje za določen čas mora biti utemeljeno na objektivnih razlogih, ki so določeni v Zakonu (npr. začasno povečanje obsega dela, nadomeščanje delavca med starševskim dopustom, itd).

Če obstajajo objektivni razlogi, lahko zaposlitev za določen čas trajanja največ do obdobja dveh let in to pod pogojem, da ni obstajala prejšnja pogodba o zaposlitvi pri istem delodajalcu. Če zaposleni opravlja delo, še po tem obdobju, se smatra da je zaposlen za nedoločen čas. Delodajalec in delavec se lahko dogovorita o poskusnem obdobju, ki je zakonsko omejeno na največ šest mesecev. Odpovedni rok v poskusnem obdobju znaša dva tedna. Nemška zakonodaja v prvih šestih mesecih zaposlitve ne varuje pred odpuščanjem.

Pravila in pogoji za zaposlitev (na primer največje število delovnih ur, minimalni plačani dopust in bolniški dopust), so urejeni z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in dogovori z delavskim svetom. Individualna pogodba o zaposlitvi ne sme odstopati od teh določb v škodo delavca. Pravice delavcev, ki so le začasno poslani na delo v Nemčijo, navadno določa tuje delovno pravo. Da bi take delavce zavarovali velja Zakon Arbeitnehmersendegesetz – AentG, ki določa, da v določenih poslovnih sektorjih (npr. gradbeništvo, storitve, itd.) veljajo določeni minimumi, ki jih mora delodajalec upoštevati.

Ti vključujejo:

1. maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
2. minimalni plačani dopust;
3. minimalne plače;
4. nadure (na podlagi ustreznega sporazuma o kolektivni pogodbi);
5. porodniški / starševski dopust in varstvo mladine;
6. določbe o nediskriminaciji, vključno s prepovedjo diskriminacije na podlagi spola;
7. predpise o zdravju, varnosti in higieni pri delu.

V Nemčiji ne obstaja splošna zakonsko določena minimalna plača. Obstajajo pa posebni predpisi in kolektivne pogodbe v nekaterih sektorjih, ki jo lahko določajo (npr. v gradbeništvo). Kot splošno pravilo velja, da se plača določi z dogovorom. Plača je v pogodbi določena konkretno z zneskom ali pa s sklicevanjem na določeno kolektivno pogodbo ali drug dogovor. Plača, ki je nižja od dveh tretjin običajne plače za določeno delo, je v nasprotju z Zakonom in pogodba s tako plačo se smatra za nično.

Obvezni sistem socialne varnosti ureja »Zakon o socialni varnosti« (Sozialgesetzbuch - SGB). Vsa izplačila plač so predmet davka in prispevkov za socialno varnost (za pokojnino, brezposelnost, zdravstveno zavarovanje). Ti morajo biti odtegnjeni od plače zaposlenega. Delodajalec jih mora plačati posamični instituciji. Na splošno velja, da nosita delodajalec in delavec vsak polovico prispevkov za socialno varnost. Delodajalci morajo plačevati svoj delež,



poleg bruto plače. Prispevke za nezgodno zavarovanje zaposlenih plačuje izključno delodajalec. Sistem socialne varnosti zajema naslednja zavarovanja: zdravstveno zavarovanje, zavarovanja za primer brezposelnosti, zavarovanja za zdravstveno nego, pokojninsko zavarovanje ali dajatve za starost in nezgodno zavarovanje.

Sistem pokojninskega zavarovanja v Nemčiji omogoča 3 stebre.

- Zakonska obvezna pokojnina (Gesetzliche Rentenversicherung - GRV).
- Individualni pokojninski načrti družbe (Betriebliche Altersvorsorge – BAV).
- Posameznikove individualne naložbe.

V zakonskem obveznem zavarovanju je trenutno vključenih okoli 85% vseh zaposlenih. Ta sistem deluje na način, ko vplačila trenutno zaposlenih predstavljajo sredstva za pokojnine že upokojenih. Individualni pokojninski načrti podjetij so bili tradicionalno namenjeni dopolnitvi zakonsko določene pokojnine. Le ti niso obvezni, vendar ima vsaj 60% zaposlenih tako dodatno zavarovanje. Tretji steber, posameznikove naložbe pa je subvencioniran s strani vlade. Upokojitev se začne pri 65 letih, postopoma se povečuje na 67 let .

Viri:

- <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kschg.html>,
- http://en.wikipedia.org/wiki/German_labour_law,
- http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf.

Posebnosti študentskega in drugega mladinskega dela

Nemčija je razdeljena na več dežel. Vsaka dežela delno ureja svoje zadeve avtonomno. Med taka avtonomna področja sodi tudi šolstvo. Zaradi tega na nekaterih področjih nimajo enakih pravil za celotno državo. To je v tekstu tudi pomenjeno v primerih, kjer razlike obstajajo.

V Nemčiji znaša kazen za kršenje pravil pri zaposlitvah študentov in dijakov tudi do 15.000€. Obstajajo različne omejitve glede zaposlovanja študentov in dijakov.

Zaposlitvene omejitve glede na starost:

- Mlajši od 12 let ne morejo biti zaposleni.
- Stari med 13 in 14 let lahko delajo lažja dela, največ 2 uri dnevno (največ 3 ure v kmetijstvu), razen, če imajo dovoljenje staršev za več.
- Stari med 15 in 17 let imajo enake omejitve v kolikor so šolo obvezni (v različnih nemških deželah imajo osnovno šolo različno časa. Obstajajo 9 in 10- letke). Če mladostnik ni več šoloobvezen, potem lahko dela 40 ur na teden, mlajši od 16 let pa imajo še eno omejitev - lahko delajo le med 6.00 in 20.00 uro. Vsi šolo obvezni otroci lahko delajo le 4 tedne na leto.
- Za starejše nad 18 let ni omejitev.

Vir: http://beckervonbuch.de/sch%C3%BCler_besch%C3%A4ftigen_%E2%80%93_darauf_m%C3%BCssen_sie_achten.php

V primeru zaposlitve študenta, delodajalec ne plača prispevkov za zdravstveno in invalidsko zavarovanje ter za zavarovanje za primer brezposelnosti. Plačati pa mora prispevke za pokojnino.

Pri tem mora biti delodajalec previden, saj obstajajo določene omejitve in pogoji, ki morajo biti izpolnjeni. Prvi pogoj je dejanski status študenta, saj je preverjanje s strani pristojnih organov lahko opravljeno kasneje. Tako obstaja primer, ko je delodajalec moral plačati naknadno skoraj 15.000€ za omenjena zavarovanja.

Pogoji za oprostitev plačila prispevkov za zdravstveno in invalidsko zavarovanje ter za zavarovanje za primer brezposelnosti:

- veljavni status študenta,
- upoštevane zakonsko veljavne omejitve.

Pri tem mora biti delodajalec pozoren na:

- Zaposleni mora imeti status študenta ter mora prvenstveno predvsem študirati in ne delati (»muss seinem Erscheinungsbild nach überwiegend Student sein«). V vsakem semestru mora tako priskrbeti potrdilo o šolanju.
- Zaposleni ima lahko tudi potrdilo o šolanju in s tem status študenta, vendar zaradi predolgega šolanja izgubi pravico do zaposlitve kot študent.
- V času počitnic lahko študent dela 40 ur na teden (oziroma dela kot določajo predpisi za zdravje in varstvo pri delu).
- V času študija sme študent biti zaposlen za največ 20 ur na teden, ter na tak način sme delati največ 26 tednov na leto. V nasprotnem primeru izgubi status študenta.

Viri:

- http://www.bwr-media.de/lohn-gehalt/1903_aushilfen-studenten-beschaeftigen-das-sind-die-fallen/,
- https://www.daad.de/imperia/md/content/de/deutschland/downloads/info_erwerbstaetigkeit_zuwanderung.pdf.

6.2 Poljska

Splošno o zaposlovanju

Poljska pozna pogodbo o delu (pogodba za določen čas in pogodba za nedoločen čas) ter »pogodbo o določeni nalogi« (Umowa zlecenia, Umowa o dzieło), kjer gre za dogovor o določeni nalogi, ki jo delavec opravi. Gre za podobne pogodbe kot sta podjemna in avtorska. Vse pogodbe so sklenjene pod enakimi načeli. Najbolj tipična je pogodba za nedoločen čas. V zadnjem času se trend pogodb nagiba k pogodbam o zaposlitvi za določen čas ali pogodbam za določeno nalogo. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene bodisi do točno dogovorjenega datuma ali do dejstva, do katerega bo v prihodnosti zagotovo prišlo (dokončanje določenega projekta). Trajanje pogodbe za določen čas sicer nima zakonsko jasno opredeljenih omejitev, vendar sodna praksa kaže, da naj bi obstajali dvomi o pravilnosti sklepanja takih pogodb, za obdobja daljša od petih let. Takšne pogodbe se obravnavajo že kot pogodbe za nedoločen čas.

Obstaja možnost sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem. Če med pogodbami ni bilo dalj kot mesec časa, se tretja taka pogodba smatra kot pogodba za nedoločen čas. Poleg tega velja tudi pravilo, da se sporazumna sprememba pogodbe za določen čas smatrana kot nova pogodba za določen čas. Zaposlitev za poskusno obdobje se sklene v primeru, ko se ena ali druga stranka želi pred sklenitvijo delovnega razmerja prepričati v pravilnost svoje odločitve. Poskusno obdobje je možno le pred sklenitvijo

pogodbe za nedoločen čas in »pogodbe o določeni nalogi«. Poskusno obdobje ne sme presegati treh mesecev in ga lahko skleneta delavec in delodajalec le enkrat.

Odpovedni rok je možen v primeru pogodbe za nedoločen čas ter v primeru poskusnega obdobja. Odpovedni rok za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas je odvisen od časa zaposlitve pri določenem delodajalcu in narašča z dolžino staža. V primeru pogodbe za določen čas pa je odpoved možna le, ko sta izpolnjena dva pogoja. Pogodba je sklenjena za najmanj 6 mesecev ter v pogodbi je posebej določen odpovedni rok. Možna je še odpoved v primeru stečaja.

V principu je možen individualni dogovor med delavcem ali delodajalcem ali dogovor socialnih partnerjev za daljše odpovedne roke od zakonsko določenih. Ne morejo pa skleniti pogodb, ki predvidevajo krajša obdobja. Določbe delovnega prava v tem okviru pomenijo le minimum pravic delavcev, ki jih je mogoče razširiti.

Osnova za višino plače je pogodba o zaposlitvi sklenjena med delodajalcem in zaposlenim. Običajna merila za določitev višine posameznikove plače so vrsta dela, potrebne kvalifikacije za opravljanje dela, zahtevana količina in kakovost opravljenega dela, itd. Poljska ima minimalno plačo določeno po »Zakonu o minimalni plači« (Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). V kolikor je višja minimalna plača določena v kolektivnih pogodbah ali drugih dokumentih je le te delodajalec dolžan spoštovati. Trenutna minimalna plača znaša 1680 zł (bruto). Podatek velja za januar 2014.

Poleg plače lahko delavec prejema tudi različne dodatke. Ti dodatki so utemeljeni s posebnimi okoliščinami, ki se nanašajo na vrsto in naravo dela ali spretnosti posameznega zaposlenega. Dodatki so lahko obvezni (npr. plačila za nadurno delo, dodatki za delo ponoči, itd.) in neobvezni (npr. doplačila za delovne izmene, storitvene premije). Zaposleni lahko dobijo tudi različne vrste priznanj in nagrad.

Delovni čas ne sme trajati več kot osem ur na dan in štirideset ur v povprečnem petdnevnem delovnem tednu v obdobju zadnjih štirih mesecev. Dejanski tedenski delovni čas se lahko razlikuje glede na način in organizacijo dela. Vendar tedenski delovni čas skupaj z nadurami ne sme presegati 48 ur.

Za nadurno delo mora obstajati vsaj en od dveh pogojev. Prvi možen pogoj je, da gre za dejavnost s katero se zaščiti življenje ali zdravje ljudi, zaščiti lastnino ali okolje, itd. Drugi možen pogoj pa je poseben dogodek, ki zahteva dodaten čas. Na delodajalcu je, da oceni kdaj so nadure potrebne. Zaradi nevarnosti po zlorabi tega načela veljajo zgoraj naštetna pravila. Poleg tega je določeno, da mora delodajalec, zagotoviti zaposlenemu neprekinjeno enajst ur počitka znotraj 24 ur. Obstaja tudi letna omejitev, ki znaša 150 nadur v koledarskem letu.

Načela socialne varnosti pokriva »Zakon o sistemu socialnih zavarovanj« (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych). Ta določa, da za zaposlene velja obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in nezgodno zavarovanje. Znesek prispevka za posamezno vrsto zavarovanja se izračuna na podlagi plače, ki jo zaposleni prejema. Delodajalec je dolžan izplačati ta znesek »Fundaciji socialnih zavarovanj« (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) s katerim upravlja »Agencija socialnih zavarovanj« (Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

Prispevki za pokojninsko, invalidsko ter zdravstveno zavarovanje se izračunajo na podlagi % in velja za vse zaposlene enako. Odstotek za nezgodno zavarovanje se izračuna na ravni poklicnih tveganj. Delodajalec je odgovoren za pravočasno plačilo prispevkov.



Iz teh prispevkov se financirajo nadomestilo za bolniško, porodniško, dodatek za pomoč in postrežbo, druga nadomestila plače, pogrebna, odškodnine v primeru telesne poškodbe zaradi nesreče na delovnem mestu, itd.

Sedanji pokojninski sistem na Poljskem je sestavljen iz treh stebrov. V prvem in drugem so sredstva iz obveznega zavarovanja. Sredstva iz prvega so na osebnem računu zavarovanca in so predmet valorizacije, vendar se ne vlagajo. Drugi steber temelji na poslovanju odprtih pokojninskih skladov katerih naloga je, da trgujejo in plemenitijo sredstva. Tretji steber je prostovoljen.

Višina pokojnine iz prvega stebra se izračuna na podlagi vsote valoriziranih prispevkov upoštevajoč povprečno življenjsko dobo za ženske in moške. Višina pokojnine v okviru drugega in tretjega stebra je odvisna od naložbene učinkovitosti.

Trenutno je v skladu z določbami Zakona upokojitvena starost 60 let za ženske in 65 let za moške. Šele po doseženi taki starosti lahko posameznik zaprosi za starostno pokojnino. Izjema so pokojnine za tiste, ki delajo pod posebnimi pogoji ali opravljajo delo posebnega značaja. V teh primerih se pravice do pokojninskih prejemkov začnejo pri starosti 55 let za ženske in 60 let za moške.

Viri:

- [http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#3.Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,](http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#3.Ustawa%20o%20minimalnym%20wynagrodzeniu%20za%20prace)
- [http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html,](http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html)
- [http://www.arslege.pl/prawo-do-zabezpieczenia-spolecznego/k15/a5298/,](http://www.arslege.pl/prawo-do-zabezpieczenia-spolecznego/k15/a5298/)
- [http://www.arslege.pl/ustawa-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/k33/s1659/,](http://www.arslege.pl/ustawa-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/k33/s1659/)
- [http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93poland/.](http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93poland/)

Posebnosti študentskega dela

Na Poljskem obstaja več načinov kako zaposliti študenta. Na izbiro je več vrst možnosti za zaposlitev študenta, ki bodo predstavljene. Z izjemo prakse in pripravništva so ostale običajne vrste pogodb, ki veljajo tudi za ostale na Poljskem. Razlika je le, da obstajajo za študente nekatere olajšave. V nadaljevanju bodo predstavljene tudi olajšave po različnih oblikah pogodb.

Pogodba „Umowa zlecenie“

Sklenjena je lahko z učenci srednje ali visoke šole ter študenti, ki še niso dopolnili starosti 26 let. Ti so oproščeni plačila prispevkov za socialno varnost in zdravje.

Za status študenta velja oseba, ki:

1. je diplomirala iz srednje šole in nadaljuje izobraževanje,
2. nadaljuje šolanje na isti šoli ali končuje šolo in je začela šolanje na naslednji šoli,
3. nadaljuje študij,
4. lahko predloži potrdilo o sprejemu na šolanje (Potrdilo o vpisu) v določenem obdobju.

Za take osebe bo delodajalec plačal le davek od dohodka:

- pri pogodbah do 200 PLN znaša davek 18%,
- pri pogodbah nad 200 PLN znaša davek 20%.

Sporazum o absolventski praksi

Tak sporazum je lahko sklenjen z osebo, ki konča najmanj srednjo šolo ter na prvi dan dela še ni dopolnila 30 let. Delo poteka na podlagi pisne pogodbe, ki lahko traja do 3 mesece. Po Zakonu plača takega sporazuma ne sme presegati dvakratnega zneska minimalne plače.

Zagotovljeno mora biti varno in s higienskimi zahtevami skladno praktično usposabljanje po načelu enake obravnave glede delovnega časa. Ta oblika ni obremenjena s prispevki za socialno varnost.

Plača se samo akontacija davka od dohodka in sicer 18% bruto plače. Po koncu pogodbenega roka lahko pripravnik zaprosi za certifikat o opravljeni vrsti dela in spretnostih, pridobljenih v času delovne prakse.

Pripravništvo

Pri tej obliki mora delodajalec Podjetnik, ki želi uporabiti to možnost, lokalnemu Zavodu za zaposlovanje vložiti zahtevek, ki določa:

- predlagano obdobje (od 3 do 12 mesecev),
- opis nalog,
- psihofizične in zdravstvene zahteve,
- potrebno usposobljenost.

To obliko lahko uporabijo le brezposelni mlajši od 25 let ali brezposelni diplomanti univerz mlajši od 27 let, vendar le v obdobju 12 mesecev od datuma zaključka študija. Če je prijava uspešna dobi delodajalec subvencijo za plačilo nagrade (plačilo), ter plačilo prispevkov. V zameno mora poskrbeti za:

- Varne pogoje dela po zakonodaji.
- Usposabljanje na področju zdravja in varnosti.
- Poskrbeti mora za varnostno opremo.
- Upoštevati mora zakonodajo glede delovnega časa.
- Po zaključku pripravništva mora izdati mnenje o izvajanju programa pripravništva.

Pogodba o delu

V primeru zaposlitve osebe, ki prej nikoli ni bila zaposlena, je omogočeno delodajalcu plačilo plače v višini 80% minimalne plače. To pomeni, da so tudi prispevki za socialno varnost in drugi stroški (davek od dohodka) nižji.

Vi r: <http://www.bielsko.biala.pl/firmy/porady/18/zatrudnianie-uczniow-studentow-i-absolwentow>

6.3 Nizozemska

Splošno o zaposlovanju

Nizozemska pogodba o zaposlitvi je sestavljena iz treh postavk.

1. Delavec se zaveže opravljati neposredno za delodajalca določene naloge in aktivnosti, ki jih mora opravljati sam (to pomeni, da nikakor ne sme imenovati druge osebe na svoje mesto brez soglasja svojega delodajalca).
2. Delodajalca je obvezan za to plačati zaposlenemu.
3. Delodajalec ima pravico dati navodila in delavec mora navodilom slediti.

Če so prisotni vsi trije elementi se tak dogovor šteje za pogodbo o zaposlitvi. Nasprotno odsotnost katerega koli od teh elementov naredi pogodbo o zaposlitvi nično. Pogodba o zaposlitvi nima določene posebne oblike. Je lahko ustna ali pisna, sklenjena za določen ali določen čas. Kljub ustnemu dogovoru pa mora delodajalec pisno obvestiti delavca o vseh relevantnih podatkih pogodbe (Kdo, kje, plačilo, itd).

Pogodba za določen čas načeloma preneha po izteku dogovorjenega obdobja. Trajanje pogodbe za nedoločen čas ni omejeno in tako preneha po prejemu obvestila o prenehanju. V primeru obeh pogodb je možen dogovor za poskusno obdobje v katerem se ena ali druga stranka odločita za prenehanje brez sankcij.

Poskusno obdobje mora biti dogovorjeno v pisni obliki. V primeru pogodbe za nedoločen čas traja poskusno obdobje do največ dveh mesecev. V primeru pogodbe za določen čas pa je poskusno obdobje odvisno od trajanja pogodbe. Za določen čas manj kot dve leti je maksimalno poskusno obdobje en mesec. Če je določen rok dve leti ali dlje je poskusno obdobje največ dva meseca.

V kolikor pogodba ni omejena s sklicevanjem na čas ampak na trajanje določenega projekta oziroma dela potem, poskusno obdobje ne sme presegati enega meseca. Samo v skladu s kolektivno pogodbo se lahko podaljša poskusno obdobje iz enega na dva meseca. Vedno je poskusno obdobje enako dolgo za delodajalca in delojemalca.

Glavna obveznost delodajalca je plačilo delavcu, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi. Načeloma se stranke svobodno dogovorijo o višini plače pod pogojem, da so upoštevani minimalni standardi. Minimalna plača je razložena nižje v tem poglavju.

Delodajalec je tudi zavezan, da sprejme vse potrebne ukrepe v zvezi z varnostjo v podjetju. Ta obveznost se nanaša na razporeditve na delovno mesto, vzdrževanje, materiale, stroje in ostalo. Sem sodijo tudi jasna navodila, ki jih mora dobiti zaposleni.

Če delodajalec ne dokaže, da je to obveznost izpolnil ali ne more dokazati hude malomarnosti s strani delavca, bo odgovoren za kakršnokoli škodo v podjetju. Delodajalec ni dolžan zagotoviti delavcu dejanskega dela.

Težava nastopi v primeru, ko je plačilo odvisno od učinkovitosti delavca. Sodna praksa je pokazala, da delodajalec ne sme preprečevati delavcu opravljati dogovorjenega dela brez utemeljenega razloga.

Delavec je dolžan slediti navodilom delodajalca in opravljati dogovorjeno delo po svojih najboljših močeh. Delavec odgovarja za škodo, ki jo povzroči tretjim osebam v okviru svoje zaposlitve v kolikor delodajalec dokaže, da je to posledica namerne ali nepremišljene malomarnosti zaposlenega.

Zakon o pogojih pri delu (Arbeidsomstandighedenwet) določa osnovne zahteve glede pogojev za skrb za zdravje in varnost. Delodajalec mora imeti pravilnik o pogojih pri delu.

Na Nizozemskem imajo glede delovnega časa »Zakon o delovnih urah« (Arbeidstijdenwet). Število ur je odvisno od sektorja industrije in zahtevnosti dela. Na splošno je dovoljeno delati največ 12 ur na dan, ter največ 60 ur na teden. V obdobju 4 tednov največje dovoljeno število delovnih ur 55 na teden. V obdobju 16-ih tednov je največje dovoljeno število ur 48 na teden. Individualni dogovori o delovnem času, ki niso v skladu z Zakonom se lahko razglasijo za nične in neveljavne.

Nizozemska ima zakonsko določeno minimalno plačo. Za zaposlene starejše od 23 let ta znaša, od 1. januarja 2014, 1.485,65€ na mesec, oziroma 342,85€ na teden, oziroma 68,57€ na dan. Zneski so bruto. Isti zakon tudi določa, da je delodajalec načeloma zavezan plačevati regres, ki je enak trenutno 8% plače zaposlenega. Plača je dogovorjena kolektivno ali individualno.

Socialno varnost na Nizozemskem določa več zakonov in odlokov. Pri tem govorimo o socialnem zavarovanju (Sociale verzerzekeningen) in socialni pomoči (sociale voorzieningen). Razlika je predvsem pri financiranju: Socialno zavarovanje se financira iz prispevkov, ki jih plačajo zaposlene osebe. Ta sistem je obvezen.

Vsi zaposleni so avtomatsko zavarovani in plačujejo prispevek, ki ga mora obračunati že delodajalec ob plači. Socialna pomoč se financira iz proračuna.

Nizozemska zakonodaja od delodajalcev tudi zahteva, da pri izplačilu plač že obračunajo tudi prispevke za namene plačila davka od dohodka. Delodajalec je poleg tega zavezan k plačilu tudi nekaterih drugih prispevkov za socialno varnost zaposlenih.

Na splošno delodajalec ni dolžan zagotoviti pokojnin, razen če ni tako dogovorjeno z zaposlenimi ali v kolektivni pogodbi. Če je delodajalec zagotovil pokojninsko zavarovanje za enega od svojih zaposlenih, je dolžan ponuditi enako pokojninsko zavarovanje za vse druge zaposlene.

Nizozemski pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov:

- I. državna pokojnina (AOW),
- II. dodatni kolektivni pokojninski steber in
- III. zasebni pokojninski produkti.

Do Nizozemske državne pokojnine (AOW) so upravičene osebe stare 65 let. Le ta je določena kot % glede na višino minimalne plače. Upravičenci, ki živijo sami imajo višji % od zakonskih parov. Plačane so s prispevki, ki jih plačujejo zaposleni. Višino in usklajevanje z inflacijo zagotavlja država, prav tako tudi vplačilo morebitne razlike med vplačanimi prispevki vsaj do leta 2028.

Drugi steber, ki ni obvezen, vseeno pokriva 95% zaposlenih. Ta steber je kapitalski, reguliran s strani države. Sredstva se nalagajo z namenom plemenitenja v sklade. Je ocenjen kot eden najboljših na svetu. Obstajajo tri vrste skladov:

- I. Sektorski pokojninski sklad (pokriva določen sektor),
- II. Pokojninski sklad posamičnega podjetja,
- III. Pokojninski sklad za posamične individualne poklice (zdravniki, zobozdravniki, ipd.).

Skladi so neodvisne, neprofitne organizacije in niso pravno del podjetja.

Tretji steber so zasebni pokojninski produkti, za katere se vsak posameznik odloča sam in niso regulirani s strani države.

Viri:

- <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-1-januari-2014>,
- <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>,
- http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/geldigheidsdatum_13-01-2014#Eerstetitel_Artikel2
- http://www.pensioenfederatie.nl/Document/Publicaties/English%20publications/Nederlandse_pensioensysteem_Engelstalige_versie.pdf,



- [http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands .pdf](http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands.pdf).

Posebnosti študentskega in drugega mladinskega dela

Na Nizozemskem poznajo posebno obliko dela, ki ji pravijo »Vakantiewerk« oziroma počitniško delo. Tu veljajo posebne omejitve glede delovnega časa na dan ter skupaj na leto, glede višine zaslužka ter ostalih pogojev.

Zakon o študentskem financiranju (Wet op de Studiefinanciering -WSF) določa večino pravil glede dela študentov. Na podlagi tega zakona študentje tudi dobijo državno štipendijo ter tudi posojila za plačilo šolnin.

V vsakem letniku je študent tako upravičen do določenega zneska. V primeru da se zaposli, pa je zaslužek omejen. V nasprotnem primeru to vpliva na višino štipendije, saj jo mora vračati. Od leta 2006 znaša ta vsota letno 10,527.57€ neto. Preverjanje opravlja Davčna uprava, ki tudi izračuna višino vračila.

Poleg tega obstajajo tudi pravila šolanja (»scholierenregeling«), ki tudi določajo koliko časa študent ali dijak lahko nameni delu.

Vir: <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/studenten-scholieren-regeling.aspx>

Glede zavarovanj velja nekaj posebnosti. Zdravstvena zavarovanja običajno izhajajo iz zavarovanj po starših. V primeru zaposlitve mlajših od 18 let se tako plačuje nominalen znesek za zdravstveno zavarovanje iz dela.

Mladi, ki delajo, so upravičeni tudi do dopusta ter v primeru izgube dela so na istem, kot v primeru brezposelnosti za ostale. Vendar se vse te pravice in zavarovanja nanašajo le na čas, ko ni šolanja. Ko se šola začne se prekinejo (npr. ni več »brezposeln«).

V primeru otroških dodatkov tudi obstajajo omejitve glede zaslužka (ko dodatek ostane še nespremenjen).

Višina zaslužka je tu omejena glede na situacijo (kje otrok živi, koliko je star, itd). Načeloma je 1100€ za počitniško delo vsota, ki še ne vpliva na otroški dodatek.

Vir: <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/sociale-verzekeringen.aspx>

Za študente velja omejitev, da lahko delajo do 3 mesece na leto. Vse kar je potrebno je izpolniti določen obrazec, ki tudi omogoča davčne olajšave za delodajalca.

Vir: <http://www.salarisnet.nl/Belasting/Algemeen/2012/8/Wat-houdt-de-studentenregeling-in-SALNET005942W/>

Za mlajše od 14 let ni omejitev (minimalno plačilo), za starejše pa minimalno plačilo obstaja. Prav tako obstaja za njih možnost dopusta v sorazmerju časa, ko so zaposleni (V kolikor je mlada oseba zaposlena, 1 mesec za polni delovni čas, ima pravico za 1/12 letnega dopusta).

Omejitve glede dela po starosti:



- Mlajši od 12 let ne morejo biti zaposleni.
- Stari med 13 in 14 let lahko opravljajo le lažja, pomožna dela. Pri tem mora imeti vsaj 14 ur na dan prosto, ne sme delati med 19:00 in 7:00 zjutraj. Dela lahko le 5 dni na teden ter le 7 ur na dan (35 urni delavnik); sme delati le 4 tedne letno, od tega le 3 tedne neprekinjeno. Imeti mora vsaj pol ure počitka po 4.5 urah dela ter ne sme delati v nedeljo.
- Stari 15 let lahko opravljajo le lažja pomožna dela. Pri tem mora imeti vsaj 13 ur na dan prosto, ne sme delati med 19:00 in 7:00 zjutraj. Dela lahko le 5 dni na teden ter le 8 ur na dan (40 urni delavnik), sme delati le 6 tednov letno, od tega le 4 tedne neprekinjeno. Imeti mora vsaj pol ure počitka po 4.5 urah dela.
- Stari od 16 do 17 let imajo omejitve dela glede na šolanje. Ne smejo delati ponoči, lahko pa opravljajo praktično vse oblike dela, z izjemo samostojnega dela na klic. Nekatera zahtevnejša dela lahko opravljajo le pod nadzorom (nevarna dela, možnost eksplozije, možnosti povzročitve večje škode, delo s plini, itd.) Pri tem mora imeti vsaj 12 ur na dan prosto, ne sme delati med 22:00 in 6:00 zjutraj. Dela lahko le 5 dni na teden ter le 9 ur na dan (45 urni delavnik, vendar le 160 ur v 4 tednih). Sme delati le 6 tednov letno, od tega le 4 tedne neprekinjeno. Imeti mora vsaj pol ure počitka po 4.5 urah dela.
- Starejši od 18 let imajo enake omejitve kot vsi ostali.

Vir: <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/werktijden.aspx>

Obrazec za posebno davčno obravnavo:

<http://www.please.nl/downloads/website/studentenverklaring.pdf>

6.4 Danska

Splošno o zaposlovanju

Pri zaposlitvi je pomembno vedeti za kakšno vrsto delovnega mesta gre.

Danska tu razlikuje tri oblike:

1. Vodstveni delavec,
2. »beli ovratniki«,
3. »modri ovratniki«.

Na podlagi tega tudi veljajo pravila glede zaposlovanja. Za vodstvene delavce velja zelo malo pravil. Običajno je dogovor individualen in kot tak specifičen. Tudi drugače ima Danska malo zakonodaje napram ostalim državam na tem področju, saj so običajno pogoji za pogodbe o zaposlitvi dogovorjeni individualno ali prek kolektivnih pogajanj.

V kolikor delovno razmerje presega en mesec je delodajalec dolžan zagotoviti delavcu pogodbo s pisnimi pogoji za delo in zaposlitev v prvem mesecu zaposlitve. Pogodba mora vsebovati:

- a) Ime in naslov delodajalca in zaposlenega;
- b) kraj opravljanja dela;
- c) opis delovnega mesta in naziv zaposlenega;
- d) začetni datum zaposlitve;



- e) trajanje zaposlitve. Če gre za zaposlitev za nedoločen čas, je potrebno navesti odpovedne roke. Odpovedni rok mora biti določen tako za zaposlenega kot za delodajalca. Možen je sklic na veljavno zakonodajo ali kolektivno pogodbo.
- f) določitev dni dopusta;
- g) dogovorjeno plačilo;
- h) dnevni in tedenski delovnega časa.

Če delodajalec ne pripravi pogodbe o zaposlitvi ali vsaj pisma o zaposlitvi, ki vsebuje ustrezne podatke lahko sodišče prisodi odškodnino zaposlenemu do protivrednosti plačila za 13 tednov ali v kritičnih primerih tudi do plačila za 20 tednov.

Na Danskem so ob nakupu podjetja s strani drugega podjetja zaposleni dolžni sprejeti spremembo delodajalca pod pogojem, da sprememba delodajalca ne povzroči škodljivih sprememb v pogojih za zaposlitev. Sprememba ne daje podlage za odpuščanje zaposlenih v kolikor ni to nujno potrebno zaradi ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov.

Danska ima tudi malo uzakonjenih pravil, ki urejajo delovni čas. Povprečni delovni teden na Danskem ne bi smel biti daljši od 48 ur, to je pa uradno tudi edina omejitev. Večinoma to urejajo kolektivne pogodbe in običajno gre za 37 delovnih ur na teden. Zaposleni lahko običajno pričakujejo, da bodo plačani za nadure če bodo delali več kot 37 ur na teden. Okoliščine, v katerih se izplačuje plačilo za nadurno delo morajo biti določene v pogodbo o zaposlitvi. Za vsako bistveno spremembo delovnih ur je delodajalec dolžan obvestiti zaposlene. V primerih, ko ne velja kolektivna pogodba se stranki individualno dogovorita o delovnem času, kar vpišeta tudi v pogodbo. V praksi večina delodajalcev sledi normam kolektivnih pogodb.

Na Danskem običajno predstavlja fiksno mesečno ali tedensko plačilo glavni del, možnosti z dodatkom variabilnih prejemkov (provizije, premije, plačila za nadurno delo, itd.) pa dodatni del plače. Danska ne pozna zakonsko določene obvezne minimalne plače. Minimalne plače sicer so zelo pogosto dogovorjene v kolektivnih pogodbah. Običajno je na Danskem plača v povezavi s pokojninsko shemo. Ta del bo razložen kasneje, v točki o pokojninah. Starejši delavci neredko pričakujejo različne bonitete (recimo službeni avto, telefon, ipd). Delodajalci morajo plačevati pod enakimi pogoji vse zaposlene, ki opravljajo enako delo.

Danska je znana po modelu v katerem država prevzame glavno odgovornost za blaginjo svojih državljanov. Država izvaja pokojninske načrte, podpira porodniški in očetovski dopust, prinaša koristi za brezposelne in podpira tiste, ki živijo z invalidnostjo. Zaradi tega ima Danska tudi visoke davke na dohodek. Ta tip sistema blaginje se običajno označuje kot nordijski model.

Danska pozna več pokojninskih shem. Te so na kratko:

1. Državno pokojninsko zavarovanje, ki je urejeno z zakonom in je del sistema socialne varnosti na Danskem.
2. Dodatni pokojninski in posebni pokojninski prihranki.
3. Kolektivne pokojninske sheme, dogovorjene med različnimi akterji na trgu dela kot del kolektivne pogodbe na določenem področju.
4. Pokojninske sheme za podjetja, ki so dogovorjene med delodajalcem in zaposlenim.
5. Zasebne sheme pokojninskega varčevanja, kjer posamezniki s svojo banko ali pokojninskim skladom varčujejo neodvisno od delodajalca.

Viri:

- http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21/KAPITTEL_2#§6,
- <http://medicolink.dk/welfare-system-in-denmark>,
- <http://www.millerrosenfalck.com/2013/03/employment-law-in-denmark-2/>,
- https://www.workindenmark.dk/Find_information/Til_arbejdstagere/Naar_du_arbejder_i_Danmark/Ansaettelseskontrakt/Det_skal_kontrakten_indeholde.

Posebnosti študentskega dela

Na Danskem posebna oblika študentskega dela ne obstaja. Vsak zaposleni (ne glede na vrsto in obliko pogodbe) mora v skladu s tem plačevati prispevke. Posebej za študente olajšav ni. Olajšave, ki obstajajo so splošne (delo izven domačega kraja na primer).

Vir: <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oid=2090075> <https://www.skat.dk/SKAT.aspx?old=5050>

7. ZAKLJUČEK

Pregled, ki smo ga pripravili, poda jasno sliko ukrepov v državah, ki so bile predmet naše pozornosti predvsem v delu, ki zajame mlade v izobraževalnem procesu ali neposredno po zaključku rednega šolanja.

Izobraževanje je v veliki meri v EU javno, medtem ko je gospodarstvo odvisno od privatne iniciative. Razkorak, ki nastaja med izobrazbo, ki so jo mladi pridobili in potrebami gospodarstva, je prisoten v vseh obravnavanih sredinah. Poleg tega razvitejše sredine bistveno več vlagajo v javne programe za spreminjanje kvalifikacijskih struktur in premoščanje socialne izključenosti, kot to počnejo sredine, ki so manj razvite. V obeh primerih lahko kritiko naslovimo tako na javne službe, kakor tudi na privatno sfero, saj se ta v nekaterih okoljih (tudi pri nas) ne organizira za zagotavljanje tistih kvalifikacij, ki so jim v poslu neobhodne.

Evropski parlament je decembra 2011 opozoril, da znotraj EU v revščini živi 16 odstotkov prebivalstva. Dober delež od teh so tudi mladi brezposelni. Po podatkih Eurostata pa je že v letu 2012 skoraj četrtini prebivalcem EU grozila revščina ali socialna izključenost. Tudi evropska komisija je v poročilu o socialni razsežnosti ekonomske in monetarne unije ugotovila, da stopnja brezposelnosti mladih, ki povprečno znaša 23 odstotkov, nikoli ni bila tako visoka.

Sedanje stanje zastrujejo varčevalne politike, katerih namen naj bi bila odprava krize, ki uničujejo desetletja prizadevanj za socialne pravice. Kljub temu, da EU v novi razvojni perspektivi namenja znatna sredstva za zaposlovanje mladih, je le to v velikem deležu odvisno od članic, še posebej tistih, ki se s krizo še spopadajo.

Da bi dobili jasnejši vpogled, bi morali dodati temu pregledu tudi tiste mlade, ki so zaposleni v različnih prekernih oblikah, kar pa ni mogoče, saj so ti mladi in njihov položaj v družbi popolnoma nesledljivi. Sodimo lahko le po nekaterih podatkih, ki jih lahko pridobimo le s specifičnimi načini raziskovanja posameznih skupin zaposlenih.

Takih raziskav je tako pri nas kot po državah EU izjemno malo ali pa so težko dosegljive. Lahko bi nekaj podatkov poiskali v raziskavah revščine in njenih pojavnih oblik v posameznih

poklicih ali posameznih družbenih skupinah. Vendar tudi znotraj teh raziskav niso prekerne oblike zaposlovanja mladih jasno vidne.

Zato so številke, ki jih lahko sledimo o brezposelnosti mladih, najverjetneje le del problema. Prekerno zaposlovanje (zaposlovanje, ki ne zagotavlja dovolj trdne socialne varnosti) je posebej razširjeno prav med mladimi, saj gre za nove poklice, ki se od klasičnih razlikujejo predvsem po dolžini delavnika (delo brez fizičnega delovnega mesta, delo z lastno npr. računalniško opremo, delo na daljavo...), po statusnih oziroma pravnih oblikah v okviru katerih so zaposleni, po pogodbah, ki jim določajo zelo nedefinirane urnike oz. obsege dela, skratka po vsem, kar je v klasičnih zaposlitvah znano in dogovorjeno tudi na podlagi kolektivnih pogodb.

Pri tem bi bilo pomembno zavedati se, da klasično industrijsko delo počasi a zanesljivo odmira (Rifkin 2007), da smo priča dobi tehnološke in informacijske trajne revolucije, ki spreminja pojmovanje dela in hkrati zaposlitve ter reliefe poklicev in strokovnosti, ki se skorajda dnevno spreminjajo.

Delovna mesta klasičnega tipa predstavljajo vse ožji del zaposlenih. Če sodimo po nam dostopnih podatkih lahko zapišemo, da je vse več delovnih mest sicer res v neki odvisnosti od podjetij, vendar so to samostojni »izvrševalci«, ki nosijo vse več tveganj. Primeri takega prekernega zaposlovanja (Standing 2011) pomenijo izjemno fleksibilnost, ki nosi s sabo tudi izjemno negotovost, saj ima naročnik vedno možnost prekiniti pogodbo, če jo je sploh podpisal z izvajalcem.

Prepogosto so taka delovna mesta cenejša za naročnika, saj ne opremlja in ne investira v potrebne pripomočke. Pričujoči pregled seveda zajema le tiste mlade, ki so skozi statistiko tudi spremljani vsaj do izpolnitve enega od končnih ciljev večine programov, ki so jih vzpostavili različni izvajalci programov, to je do zaposlitve.

Skoraj vsi ukrepi so najpogosteje namenjeni delodajalcem in so pogosto podprti tudi iz javnih sredstev. Na ta način gotovo pridobijo tako delodajalci kot delojemalci. Problem nastopi, ko je posameznik, ki je danes, in že mogoče kakšno leto, res iskana delavna sila z določeno kvalifikacijo in/ali strokovnim znanjem, v nekaj letih pa postane nezanimiv, saj je kvalifikacija odvečna ali nezanimiva za delodajalca.

Javne investicije v izobraževanje in v programe za zaposlovanje, subvencioniranje novih delovnih mest oz. vlaganje javnih sredstev v prilagajanje delojemalčeve sposobnosti in znanja delodajalcem, je vprašljivo tedaj, ko se te investicije s strani delodajalcev ne vračajo javnemu. Torej v trenutku, ko delodajalci selijo svoje obrate v dežele s cenejšo delovno silo. Vse tveganje tedaj ostane posamezniku oziroma skupnosti.

Osnova pogajanj med delodajalci in delojemalci več ni zaposlitev sama, temveč tudi tisti del tveganja, ki ga nosi skupnost in vsi, ki so za delodajalce pomembni pa v njegovem delovanju ali niso več potrebni (pri delnem odpuščanju) ali so celo odvečni (ob selitvi dejavnosti).

Prepogosta praksa podjetij je uporabiti vse javne podpore za zaposlovanje, inovacije in nove tehnologije, po izteku javnih financiranj pa selitev proizvodnje v dežele s cenejšo delovno silo. Posebej subvencije za zaposlovanje so najpogosteje pomenile nižanje cene delu in ko je to spet dobilo svojo vrednost po izteku subvencij, je sredina torej skupnost za investitorja nezanimiva.

Zaradi obsežnosti brezposelnosti pa so delodajalci v poziciji, ki pomeni lahko tudi neomejeno nižanje cene delovne sile. Mladi so prva žrtev v teh procesih predvsem zaradi svoje izjemne ranljivosti in cenenosti odpuščanja mladih.

Sindikalne organizacije bi zaradi zgoraj navedenih primerov morale kritično nastopiti v odnosu do programov, ki res da trenutno pomagajo mladim brezposelnim, dolgoročno pa niso rešitev. Res je načrtovanje potreb po delavcih izjemno težavno ob tako velikih razvojnih nihanjih, kakor tudi ob tako velikih strukturnih in tehnoloških spremembah. Vendar tveganje ne morejo amortizirati le delojemalci, pa tudi skupnost ne. Še posebej, ko je jasno, da je dober del pričujoče krize pravzaprav kriza zadolževanja javnega, zasebno pa ostaja ne le nedotaknjeno, celo večja se.

Programi za zaposlovanje mladih, njihovo izobraževanje in resocializacijo v nekaterih državah sicer res financirajo tudi delodajalci (vajeništvo oz. pripravništvo), vendar tudi stroški javnega niso zanemarljivi.

Pri tem je zanimiva primerjava med tako imenovanimi «tranzicijskimi» državami in starimi članicami EU. Čeprav se tudi v starih članicah EU pojavljajo zahteve financiranja zaposlovanja mladih iz javnih sredstev, je tako financiranje v »tranzicijskih« državah kar običajno. Vse bolj se pojavljajo zahteve za javnim financiranjem in s tem prenos tveganj iz privatne v javno sfero tudi tam, kjer to tveganje ni ekstremno. V imenu višanja profitov podjetja niso pripravljena vlagati v mlade, čeprav prepoznavajo svoj interes v tem.

V imenu globalne konkurenčnosti je torej privatna iniciativa pripravljena žrtvovati mlade generacije, če poenostavimo razmislek. Res je tako sklepanje rahlo drzno, vendar imamo kar nekaj argumentov za razmislek pri roki. Eden od teh je struktura brezposelnih, ki končajo izobraževanje na visokih šolah. Čeprav je v Sloveniji množica mladih brezposelnih predvsem iz družboslovnih in humanističnih študijev, se znajde na seznamih zavodov za zaposlovanje tudi množica tehnoloških ali naravoslovnih diplomantov, ki naj bi jih delodajalci potrebovali, pa se kljub temu ne morejo zaposliti.

Primanjkovalo naj bi poklicnih kvalifikacij, vendar delodajalci ne ponujajo vajeništva za dosego kvalifikacij. Zakaj le naj bi jih ponujali, če pa je na razpolago množica tistih, ki nimajo nobenih kvalifikacij in jih s priučitvijo lahko delodajalec slabše plačuje, jim podaljšuje delovni čas in s tem manj ljudi zaposluje ter s tem znižuje stroške delovne sile v podjetju?

V zadnjem času izkazan odnos novepečenih lastnikov kaže izjemni cinizem in brezobzirnost nekaterih delodajalcev ter tako imenovanih uspešnih managerjev. Ob vsem tem se bo nujno spraševati kaj je narobe z njimi. Očitno prepogosto nasedamo mitom (Galimberti 2011), ki nam jih vsiljujejo ne le lastniki temveč tudi javne strukture. S tistimi je nekaj narobe, ki dela ne morejo najti, ne z družbo, ki nima nobenega odnosa do človeka.



»Resnica je ta, da še nismo svobodni, temveč smo zgolj dosegli svobodo, da lahko postanemo svobodni, svobodo, da nismo zatirani. Nismo še naredili zadnjega koraka v svojem popotovanju, temveč le prvi korak na daljši in celo težji poti. Kajti biti svoboden ne pomeni zgolj odvreči okove, temveč živeti na način, ki spoštuje in spodbuja svobodo drugih. Resnični preizkus naše predanosti je šele začetek.«

Nelson Mandela, Dolga pot do svobode (1995)



8. VIRI IN LITERATURA

1. Klein Naomi, Doktrina náoka, MK 2010.
2. Standing Guy, The Precariat: The New Dangerous Class , Bloomsbury 2011.
3. Husson Michel, Čisti kapitalizem, Sophija 2012.
4. Perkins John , Izpovedi ekonomskega morilca , Založba Sanje 2012.
5. Rifkin Jeremy , Konec dela, Krtina 2007.
6. Rifkin Jeremy, Il secolo biotech, Baldini Castoldi Dalai 2003.
7. Galimberti Umberto, Miti našega časa, Modrijan 2011.
8. Bauman Zygmunt, Dentro la globalizzazione, Editori Laterza 1999.
9. Bauman Zygmunt, Voglia di comunita, Editori Laterza 2004.
10. Chomsky Noam, Profit pred ljudmi, Založba sanje 2005.
11. EUROSTAT.
12. <http://www.indexmundi.com/map/?t=0&v=74&r=eu&l=en>.
13. http://www.google.de/imgres?sa=X&rlz=1C1AVSX_enDE456SI458&espv=210&es_sm=93&biw=1163&bih=618&tbm=isch&tbnid=HltPcKnIoINZYM:&imgrefurl=http://hamodia.com/2013/05/29/eu-leaders-sound-the-alarm-on-youth-unemployment/&docid=KrF5ITtq0gm7RM&imgurl=http://hamodia.com/hamod-uploads/2013/05/BIZ-2-EU-Leaders-Sound-The-Alarm-On-Youth-Unemployment.jpg&w=2362&h=2361&ei=_5PKUurTBtHFswad5IC4Ag&zoom=1&iact=hc&vpx=4&vpy=4&dur=1980&hovh=224&hovw=226&tx=95&ty=110&page=1&tbnh=147&tbnw=147&start=0&ndsp=17&ved=1t:429,r:6,s:0,i:101.
14. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment.pdf.
15. http://ycharts.com/indicators/germany_youth_unemployment_rate_lfs.
16. http://ycharts.com/indicators/poland_youth_unemployment_rate_lfs.
17. <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/DobryStart.pdf>.
18. http://konfederacijalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2013/2/czarna_lista_barier_2 13.
19. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/pl1208019q.html>.
20. <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/projekt-ustawy-o-lagodzeniu-skutkow-kryzysu-ekonomicznego-dla-pracownikow-i.html>.
21. http://ycharts.com/indicators/netherlands_youth_unemployment_rate_lfs.



22. <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-januari-2014>. 1-
23. <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>.
24. http://ycharts.com/indicators/denmark_youth_unemployment_rate_lfs.
25. http://bm.dk/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/~/_media/BEM/Files/Dokumenter/Beskaeftigelsesomraadet/Unge/ungeanalyse_sep_09.ashx.
26. http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf.
27. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/de1101019q.htm> .
28. <http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93poland/>.
29. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/pl1101019q.htm>.
30. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/nl1101019q.htm>.
31. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/dk1101019q.htm>.
32. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#> .
33. http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands.pdf.
34. <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspakt/nationaler-pakt-fuer-ausbildung-und-fachkraeftesicherung>.
35. <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Jugendarbeitsschutz/Jugendarbeitsschutz.html>.
36. <http://www.dgb.de/themen/++co++e5414cfc-feeb-11df-463e-00188b4dc422>.
37. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/de0802029i.htm> .
38. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Meldungen/Ausbildungspakt-Oktober-2013.html;jsessionid=9185A3653275FEA641CDEF15D39E84F0>.
39. http://www.arbeitsagentur.de/nn_545768/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung-Nav.html.
40. http://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_pi_21042010-st1.html.
41. http://www.arbeitsagentur.de/nn_178516/Dienststellen/RD-BY/RD-BY/Presse/Presseinfo-2012/32-PI-Erste-Beiratssitzung-auf-Landesebene.html.



42. http://www.adam-europe.eu/prj/7158/prd/8/1/deva_comp_EN_final.pdf.
43. <http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/n.krasuska/n.krasuska/Informator%20WKDS%202012/Wojewodzkie%20Komisje....pdf>.
44. <http://www.fmlewiatan.pl/tags/stp.html>.
45. <http://www.opzz.org.pl/web/komisja-mlodych-opzz/home>.
46. PROGRAM ROZWOJU RZEMIOSŁA DO ROKU 2017-publikacja.
47. <http://www.fnvjong.nl/over-fnv-jong/acties/bestrijd-jeugdwerkloosheid-nu>.
48. <http://www.hoelangmoetiknogzitten.nl/>.
49. <http://www.vno-ncw.nl/activiteiten/Activiteitenagenda/Pages/default.aspx>.
50. http://fagligeudvalg.dk/index.php?option=com_content&view=article&id=317&Itemid=90.
51. http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/atp/atp.dk/privat/sik/aer/velkommen_til_arbejdsgivernes_elevrefusion.htm.
52. <http://www.praktikpladsen.dk/>.
53. http://www.3f.dk/find/soegning?ansi_q=unge%20.
54. <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kschg.html>.
55. http://en.wikipedia.org/wiki/German_labour_law.
56. http://beckervonbuch.de/sch%C3%BCler_besch%C3%A4ftigen_%E2%80%93_darauf_m%C3%BCssen_sie_achten.php.
57. http://www.bwr-media.de/lohn-gehalt/1903_aushilfen-studenten-beschaeftigen-das-sind-die-fallen/.
58. https://www.daad.de/imperia/md/content/de/deutschland/downloads/info_erwerbstaetigkeit_zuwanderung.pdf.
59. http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#3.Ustawa_o_minimalnym_wynagrodzeniu_za_pracę.
60. http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc_minimalnego_wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html.
61. <http://www.arslege.pl/prawo-do-zabezpieczenia-spoecznego/k15/a5298/>
62. <http://www.arslege.pl/ustawa-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spoecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/k33/s1659/>.



63. <http://www.bielsko.biala.pl/firmy/porady/18/zatrudnianie-uczniow-studentow-i-absolwentow>.
64. <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-1-januari-2014>.
65. <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>.
66. http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/geldigheidsdatum_13-01-2014#Eerstetitel_Artikel2.
67. http://www.pensioenfederatie.nl/Document/Publicaties/English%20publications/Nederlandse_pensioensysteem_Engelstalige_versie.pdf.
68. <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/studenten-scholieren-regeling.aspx>.
69. <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/sociale-verzekeringen.aspx>.
70. <http://www.salarisnet.nl/Belasting/Algemeen/2012/8/Wat-houdt-de-studentenregeling-in-SALNET005942W/>.
71. <http://www.adp.nl/kenniscentrum/vakwijzer/dossiers/vakantiewerk/werktijden.aspx>.
72. <http://www.please.nl/downloads/website/studentenverklaring.pdf>.
73. http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21/KAPITTEL_2#56.
74. <http://medicolink.dk/welfare-system-in-denmark>.
75. <http://www.millerrosenfalck.com/2013/03/employment-law-in-denmark-2/>.
76. https://www.workindenmark.dk/Find_information/Til_arbejdstagere/Naar_du_a_rbejder_i_Danmark/Ansaettelseskontrakt/Det_skal_kontrakten_indeholde.
77. <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oid=2090075>.
78. <https://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=5050>.



PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLITIK ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH V SLOVENIJI

Projekt »Socialni partner za socialni dialog II« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, avgust 2014



1. UKINITEV ŠTUDENTSKEGA DELA

Smiselno bi bilo, da se študentsko delo ukine. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) študentskega dela ne pozna, torej je potrebno razumeti, da vedno, ko študent delo opravlja, je to potrebno okvalificirati kot delovno razmerje, razen v primerih delo po podjemni pogodbi ali civilni pogodbi, vendar bi v tem primeru študent moral imeti sklenjeno podjemno oz. civilno pogodbo, česar v praksi ne zasledimo. Delo se opravlja na podlagi študentskih napotnic, običajno študentje nadomeščajo zaposlene in tako opravljajo delo po ZDR-1 pod nadzorom in navodilih delodajalca, v delovnem času, ki ga določi delodajalec. Tudi če študent opravlja delo le za eno uro na dan, je to delo, in ker gre za delo pod nadzorom (4. člen ZDR-1), gre za delovno razmerje, torej bi moral imeti študent sklenjeno pogodbo za skrajšani delovni čas. Iz tega razloga je potrebno študentsko delo ukiniti in onemogočiti nadaljnje zlorabe mladih.

2. STIMULIRANJE ZAPOSLOVANJA MLADIH

Zaposlovanje mladih bi stimulirali tako, da bi nagradili tiste delodajalce, ki zaposlujejo mlade v poklicih, za katere študirajo (stik prakse s teorijo), ter bi bil tako krog (povezava z šolskimi zavodi) sklenjen. Delodajalci, ki potrebujejo pritek svežega znanja bi tesneje sodelovali s šolskimi zavodi in iskali najboljši kader že v času študija, prav tako bi lahko država določila, da v primeru zaposlovanja mladih v času njihovega študija delodajalci ne plačujejo določenih prispevkov (zmanjšano višino), pod pogojem, da imajo mlade zaposlene tudi po končanem študiju oziroma da ohranijo zaposlitev najmanj toliko časa, kot je trajal študijski program.

3. UNIVERZALNI TEMELJNI DOHODEK

Za nadgradnjo obstoječega sistema bi bilo potrebno empirično in sistemsko zasnovati možnosti za postopno uvajanje UTD-ja (Univerzalnega temeljnega dohodka). To idejo smo sindikati pred leti podprli in je dejansko usklajena s programom dela sindikatov v Sloveniji. UTD bi finančno gledano lahko nadgradil / dopolnil obstoječi sistem nadomestil za brezposlenost in olajšal ekonomsko socialni položaj uživalcev, predvsem mladih (npr. dodatna zagonska sredstva za pridobivanje ključnih znanj, ki jih trg potrebuje, kot naprimer mojstrska dela in podobno) ter dodatno kategorijo invalidov, ki so praktično trajno nezaposljivi.

4. VAJENIŠTVO

Gre za pobudo države, ki želi zaposlovati čim več mladih na način vajeništva v podjetjih. Katerokoli podjetje bi zaposlilo vajenca, bi bilo s tem upravičeno do zmanjšanja ali oprostitve plačevanja prispevkov zanj, mladi zaposleni pa bi se naučil znanj in veščin, ki bi jih lahko koristil v nadaljnjem življenju.



5. PRIPRAVNOST V SKLOPU ŠTUDIJA

Študentje ne bi iskali dela, ampak bi bile fakultete povezane z delodajalci in jim pošiljali študente z boljšim učnim uspehom. To bi motiviralo vse študente k intenzivnejšemu študiju, saj bi meli z boljšimi ocenami večjo možnost pridobitve službe.

6. OMOGOČANJE DRUGEGA DELA

Pomagati mladim brezposelnim, da se začnejo aktivno ukvarjati s kmetovanjem, saj v Sloveniji iz leta v leto upada odstotek zagotavljanja samooskrbe s hrano. Mladi kmetovalci bi na ta način lahko prišli do koristnega dela, ki je v interesu celotne družbe, saj bi ponujali slovenske pridelke. Gre za izkoriščanje prednosti, ki jih imamo na dlani in nam jih ponuja narava. Začetni kapital bi lahko pridobili s kreditov novo ustanovljenih kmečkih zadrug, ki bi svoja finančna sredstva pridobivala s prodajo pridelkov našim lokalnim trgovcem. S tem bi bil zaključen krog domače proizvodnje in ponudbe.

7. PRILAGAJANJE TRENUTNIM NARAVNIM OKOLIŠČINAM

Primer: V kolikor pride do naravne nesreče, kot je bil letošnji žledolom, bi bilo potrebno čim več mladih prekvalificirati s hitrimi tečaji v gozdarje, gozdarske pomočnike... Gre za ukrep hitre pomoči po naravnih nesrečah za sanaciji škode.



MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Projekt »*Socialni partner za socialni dialog II*« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, julij 2014



*»Vsaka starost prinaša svoje plodove,
treba jih je znati pobrati«.*

Raymond Radiguet

1. POVZETEK

Prebivalstvo se, zaradi urejenega zdravstvenega sistema in dviga kvalitete življenja, kar ima za posledico opazno daljšo življenjsko dobo, stara. Obenem se rodi premalo otrok, da bi bilo zagotovljeno nezmanjšano obnavljanje generacij.

Iz navedenega izhaja, da se bo starostna struktura prebivalstva EU v prihajajočih letih spremenila. Vedno več bo starejšega prebivalstva, mlajšega pa ne bo dovolj, da bi nadomestilo izgube, ki se bodo zaradi upokojevanja dogajale na področju delovno aktivnih. Države članice se tako vedno bolj nagibajo k reformam, ki bi podaljšale delovno dobo, odložile upokojitve in tako starejše delavce dlje časa zadržale na trgu dela.

Hkrati pa se države članice borijo tudi z visoko brezposelnostjo starejših. Kljub ogromno prednostim, ki jih njihova zaposlitev prinese, spadajo namreč med ogrožene skupine prebivalstva. Slovenija zato podjetjem, ki zaposlijo dlje časa brezposelnega starejšega delavca, ponuja različne spodbude in subvencije.

Dodaten problem na področju položaja starejših delavcev predstavlja tudi njihovo vključevanje v programe izobraževanja. Precej raziskav je prišlo do zaključkov, da izobraževanje (tako formalno kot tudi neformalno) pozitivno vpliva na starejše posameznike. Kljub temu, pa je iz statističnih podatkov za Slovenijo razvidno, da udeležba odraslih v izobraževanju pada ob večanju starosti.

Za starejše delavce je problematično tudi napredovanje na delovnem mestu. V raziskavi, ki je bila leta 2011 izvedena za celotno EU območje, je bilo ugotovljeno, da se delavci, starejši od 50, srečujejo z manj možnostmi za napredovanje na delovnem mestu. Slabe možnosti za napredovanje so tudi eden izmed ključnih dejavnikov za netrajnost zaposlitve za starejše delavce.

Vse navedeno vodi in bo vodilo do zmanjšanja usposobljene delovne sile. Mladi, ki se bodo vključevali na trg dela namreč ne bodo imeli potrebnih veščin in znanj starejše generacije, starejši pa bodo le redko imeli tako dobra znanja na področju inovacij in tehnološkega napredka kot mladi. Rešitev za ta problem je v medgeneracijskem sodelovanju, in s tem v prenosu izkušenj in znanj med generacijami, ter medsebojnemu učenju.

Pri tem pa je poudarek potrebno dati tudi temu, da se najde primeren način, na katerega bi pripadnike različnih generacij lahko združili in povezali na smiseln način, ki bi vsem vpletenim prinesel čim več koristi. Teorija in praksa na tem področju predvidevata več konceptov medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu, kot na primer mentorske sheme, krožno zaposlovanje, delitev delovnega mesta, medgeneracijski menedžment, menedžment talentov in coaching.

Spodbudno je, da je medgeneracijsko sodelovanje in njegovo praktično uveljavljanje na delovnem mestu sploh prisotno, a ga je vseeno potrebno izboljšati, in sicer s sodelovanjem vseh prisotnih in aktivnih na področju dela in delovnih razmerij. En izmed korakov k temu je zagotovo uveljavitev kodeksa medgeneracijskega sodelovanja.

2. UVOD

Medgeneracijska problematika v podjetjih in širši družbi povzroča nerazumevanje in napetosti med generacijami. Raziskava z naslovom »Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu« je tako namenjena strnjnemu pregledu položaja starejših delavcev na trgu dela, in s tem izboljšanju politik na področju medgeneracijskega sodelovanja, kar bo v bližnji in daljni prihodnosti pripomoglo k večji kakovosti dela starejših delavcev, mlajših generacij, ter k dobrobiti celotne populacije. Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu namreč dviguje delo v podjetjih in organizacijah na višji nivo kakovosti.

Kot temelj in uvod v nadaljnja področja, razdelana v raziskavi, so najprej predstavljene osnovne demografske značilnosti evropskega in slovenskega trga. Poudarek je predvsem na upadanju rodnosti, podaljševanju pričakovane življenjske dobe, in s tem na spremembi starostne strukture prebivalstva, ki že in še bo pomembno vplivala na starostno strukturo delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji, Evropski Uniji, in tudi drugod po svetu.

Naslednja točka se osredotoča predvsem konkretno na položaj starejših delavcev. Predstavljeno je namreč njihovo stanje glede ohranjanja zaposlitev, stanje glede zaposlovanja, stanje glede izobraževanja in stanje glede napredovanja. V vseh primerih so predstavljene značilnosti tako slovenskega kot tudi evropskega trga dela.

Temu sledi poglavje, namenjeno opredelitvi medgeneracijskega sodelovanja in njegovih konceptov. Za vsakega izmed šestih predstavljenih konceptov, in sicer za mentorske sheme, krožno zaposlovanje, delitev delovnega mesta, medgeneracijski menedžment, menedžment talentov in coaching, ter tudi za medgeneracijsko sodelovanje na splošno, so predstavljene prednosti, ki jih taka oblika sodelovanja prinaša podjetjem in samim udeležencem.

Vsebinski del raziskave se zaključuje s podpoglavjem, ki je namenjeno predlogom za uveljavitev medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu. Podani so predlogi, ki so usmerjeni in naslovljeni na podjetja, državo kot oblikovalca ukrepov zaposlovanja, socialne partnerje, ter na starejše delavce. Del enega izmed podanih predlogov, in sicer kodeks medgeneracijskega sodelovanja, je dodan v prilogi na koncu raziskave.

Raziskava se končuje s sklepom, v katerem je podanih nekaj zaključnih misli na podlagi celotne raziskave.

3. DEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI KOT PODLAGA ZA NADALJNI RAZVOJ

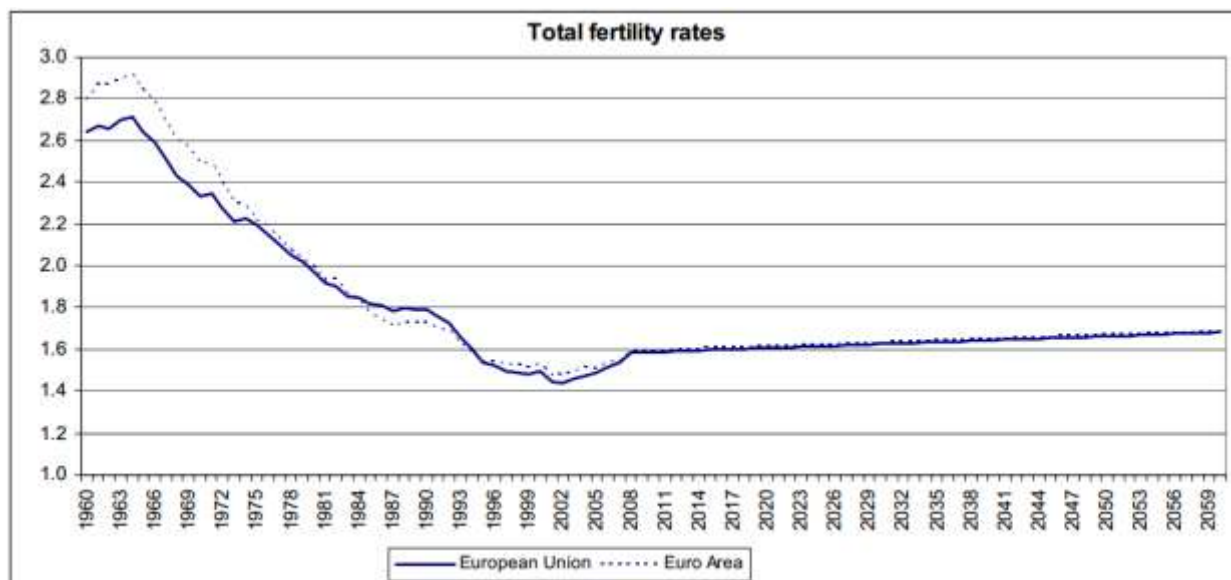
Prebivalstvo se stara. Zakaj? Razlog za to je v urejenem zdravstvenem sistemu in dvigu kvalitete življenja, kar ima za posledico opazno daljšo življenjsko dobo. K staranju prebivalstva pa seveda pripomore tudi nizka stopnja rodnosti. Rodi se namreč premalo otrok, da bi bilo zagotovljeno nezmanjšano obnavljanje generacij. Ker se bo življenjska doba še naprej daljšala, saj zaradi tehnološkega napredka in boljših življenjskih razmer drugačnega razvoja namreč ne moremo pričakovati, po predvidevanjih pa bo, zaradi daljšega izobraževanja, težje vključitve mladih na trg dela in kasneje tudi večje usmerjenosti v kariero, tudi rodnost še naprej nizka, lahko pričakujemo, da bo prišlo do spremembe v razmerjih med deležem mladega, delovno aktivnega in starejšega prebivalstva. Spremenjeno bo torej razmerje med tistimi, ki prispevajo k prihodkom države, in tistimi, ki so odvisni od državnih sredstev. Delež

delovno aktivnih se bo zmanjšal, kar bo predstavljalo velik problem za rast gospodarstva in javne finance, ter s tem tudi za zdravstvo, socialno varstvo in pokojninske sisteme. (Feifs in dr., 2013)

3.1 Rodnost

Stopnja rodnosti je po »baby boom« generaciji, rojeni po drugi svetovni vojni, ki je pri stopnji 2,5 dosegla svoj vrh, začela močno upadati, in od druge polovice šestdesetih let naprej v vseh evropskih državah postopoma padla pod stopnjo 2,1, ki predstavlja najnižjo raven rodnosti, ki še zagotavlja nezmanjšano obnavljanje generacij. V večini držav EU-27 je stopnja rodnosti po letu 2000 začela ponovno naraščati, a v nobeni izmed njih ni dosegla stopnje 2,1, in je po predvidevanjih tudi zelo dolgo časa ne bo. Predvidena stopnja rodnosti za leto 2060 za območje EU je namreč le 1,71, oziroma 1,68 v državah evro območja. (Evropska komisija, 2012b)

Graf 1: Splošna stopnja rodnosti v preteklosti, in predvidena splošna stopnja rodnosti v prihodnosti, za Evropsko unijo in evro območje



Vir: Evropska komisija, 2012b

Rast stopnje rodnosti pa je predvidena tudi za Slovenijo, in sicer približno 0,01 na obdobje petih letih. Za leto 2060 je torej predvidena stopnja rodnosti 1,65, kar je manj tako od povprečja EU kot tudi od povprečja evro območja. (Evropska komisija, 2012b)

4. PRIČAKOVANA ŽIVLJENJSKA DOBA

Kot je razvidno iz tabele 1, se mediana starosti v Evropi viša. Leta 2010 je znašala 39,8 let, za leto 2020 pa se napoveduje že starost 42,2 let. Pri tem velja omeniti, da številke za Slovenijo že od leta 2000 presegajo evropsko povprečje. Leta 2010 je tako mediana starosti za Slovenijo znašala 41,4 leta, za leto 2020 pa se napoveduje starost 43,7 let. (Eurostat, 2011)

Mediana starosti za EU območje je leta 2011 znašala 41 let, pri čemer je potrebno omeniti, da je bila ta številka precej višja v Nemčiji, Italiji, Grčiji, Avstriji in na Finskem, kjer je bilo ob zbiranju podatkov leta 2011 več kot 25% prebivalstva starejših od 60 let. Na podlagi trenutnih trendov se predvideva, da se bo mediana starosti za območje EU-27 v primerjavi z letom 2011 povečala še za dodatna 7,3 leta do 2060. (Feifs in dr., 2013)

Tabela 1: Mediana starosti za evropske države

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050	2060
BE	35,2	34,5	33,9	36,2	38,7	40,9	41,7	42,6	43,5	43,4	43,7
BG	30,3	33,2	34,1	36,5	39,1	41,4	44,1	47,6	50,0	49,3	49,6
CZ	33,2	33,5	32,8	35,1	37,3	39,4	42,7	45,8	47,8	47,2	48,1
DK	33,0	32,5	34,1	37,0	38,2	40,5	42,3	42,4	43,2	43,9	44,2
DE	34,8	34,0	36,6	37,6	39,8	44,2	47,8	48,8	50,4	51,2	50,8
EE	n.a.	33,6	33,9	34,2	37,8	39,5	41,3	44,4	47,5	46,1	47,3
IE	29,8	27,4	26,5	29,1	32,4	34,3	37,8	38,8	38,5	39,8	41,4
EL	n.a.	n.a.	34,0	36,0	38,1	41,7	44,8	48,0	49,4	49,1	49,2
ES	29,6	30,2	30,5	33,4	37,4	39,9	43,8	47,4	48,7	48,9	49,7
FR	33,0	32,5	32,2	34,7	37,3	39,8	41,4	42,7	43,6	43,9	44,5
IT	31,2	32,7	34,0	36,9	40,1	43,1	46,2	48,4	49,3	49,8	50,2
CY	n.a.	n.a.	n.a.	30,5	33,3	36,2	38,6	41,5	44,1	44,8	45,6
LV	n.a.	34,0	35,0	34,6	37,9	40,0	42,6	45,9	50,2	51,7	51,9
LT	n.a.	30,7	31,7	32,4	35,8	39,2	41,3	44,1	47,6	48,2	48,1
LU	35,2	35,3	35,0	36,3	37,3	38,9	40,4	42,3	43,9	44,8	45,2
HU	32,0	34,1	34,3	36,1	38,5	39,8	42,7	45,7	48,2	49,5	50,5
MT	n.a.	n.a.	28,8	32,8	36,3	39,2	41,6	44,4	47,2	48,5	48,8
NL	28,7	28,5	31,2	34,4	37,3	40,6	42,9	43,8	44,8	45,5	45,3
AT	35,5	33,9	34,7	35,6	37,9	41,7	44,4	45,5	46,9	47,8	47,7
PL	26,4	28,3	29,4	32,2	35,1	37,7	40,9	45,3	49,3	50,8	51,2
PT	27,8	29,4	30,4	33,9	37,6	40,7	44,2	47,4	49,0	49,9	51,0
RO	n.a.	30,9	30,5	32,6	34,4	38,3	41,8	45,7	49,8	51,4	52,4
SI	n.a.	n.a.	n.a.	34,0	37,8	41,4	43,7	47,0	49,4	48,9	48,7
SK	27,5	28,3	28,7	31,2	33,9	36,9	40,8	45,1	48,8	50,3	50,7
FI	28,4	29,4	32,6	36,3	39,2	42,0	42,7	43,9	44,8	44,4	44,8
SE	36,0	35,5	36,0	38,4	39,3	40,7	41,2	42,0	43,5	43,0	43,5
UK	35,6	34,3	34,2	35,8	37,5	39,5	39,9	40,9	41,8	41,7	42,3
IS	25,6	24,3	26,7	29,8	32,8	34,8	36,8	36,9	37,6	38,2	38,7
LI	27,7	27,0	29,5	32,6	36,1	40,8	44,2	46,0	47,1	47,2	46,3
NO	34,3	33,0	33,2	35,3	36,7	38,6	39,6	40,8	42,2	42,4	42,9
CH	32,6	31,7	34,6	36,9	38,5	41,5	43,4	45,5	47,6	48,4	48,1
Average	31,5	31,6	32,4	34,5	37,1	39,8	42,2	44,4	46,3	46,8	47,2

Notes: 1960-2010: estimated values; 2020-2060: projected values; max value of each year in bold; n.a.: not available.

Vir: Eurostat, 2011

Iz navedenega je torej razvidno, da se prebivalstvo neizogibno stara. V Sloveniji je trenutno več kot šestina prebivalstva starejša od 64 let, ta delež pa bo do leta 2060 znašal že tretjino vsega slovenskega prebivalstva. (Lah in dr., 2013)

Podaljšuje pa se tudi povprečna pričakovana življenjska doba. Podatki Eurostat-a, kot je razvidno iz grafa 3, kažejo še posebej veliko povečanje v obdobju 1960-2009, in sicer za ženske. Kot je razvidno iz grafa 2, pa se je v obdobju od leta 1990 pričakovana življenjska doba v Evropi precej povečala tudi za moške, kar je zaznavno zmanjšalo razliko med spoloma. (Evropska komisija, 2009)

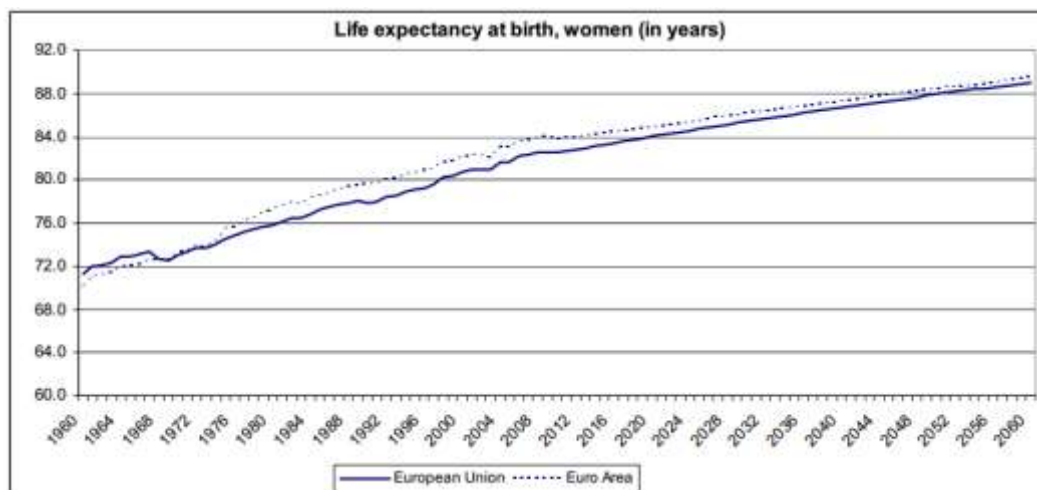
Skladno s tem se, sicer z znatno stopnjo razlike med državami članicami, napoveduje višanje povprečne življenjske dobe tudi v prihodnosti. Do leta 2060 naj bi povprečna pričakovana življenjska doba v EU namreč znašala kar 84,6 let za moške in 89,1 leto za ženske. (Evropska komisija, 2012b)

Graf 2: Pričakovana življenjska doba moških, od podatkov iz leta 1960 do pričakovanj za leto 2060 (v letih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

Graf 3: Pričakovana življenjska doba žensk, od podatkov iz leta 1960 do pričakovanj za leto 2060 (v letih)

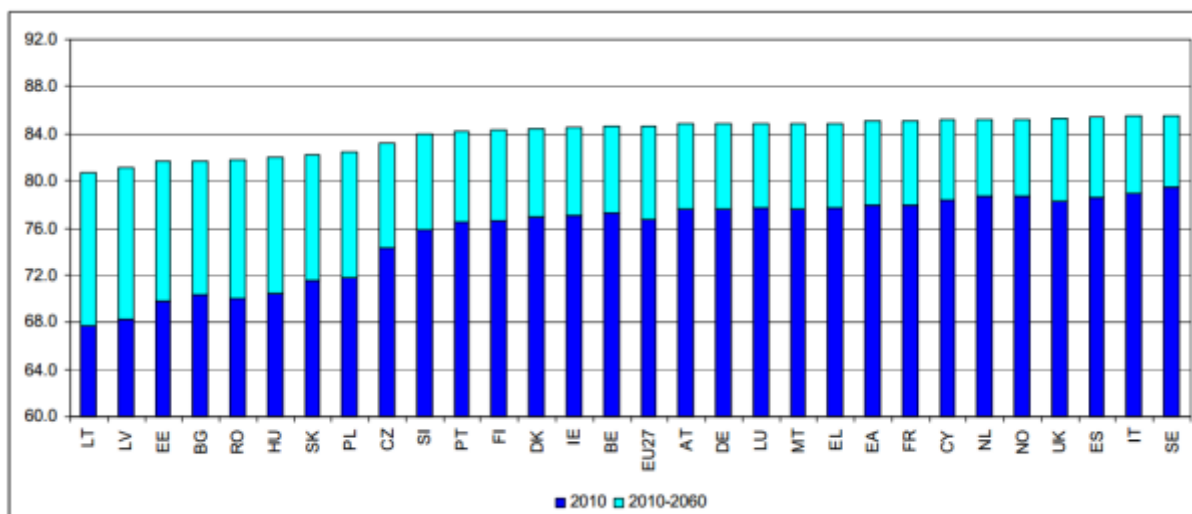


Vir: Evropska komisija, 2012b

Vidne pa so razlike med državami v pričakovani povprečni življenjski dobi. Države, ki veljajo za slabše razvite, imajo, kot je razvidno iz grafov 4 do 7, po pričakovanjih tudi nižjo pričakovano povprečno življenjsko dobo, saj slabša razvitost načeloma pomeni tudi slabše razvit zdravstveni sistem, nižje prihodke prebivalstva in s tem tudi slabšo kvaliteto življenja. (Evropska komisija, 2012b)

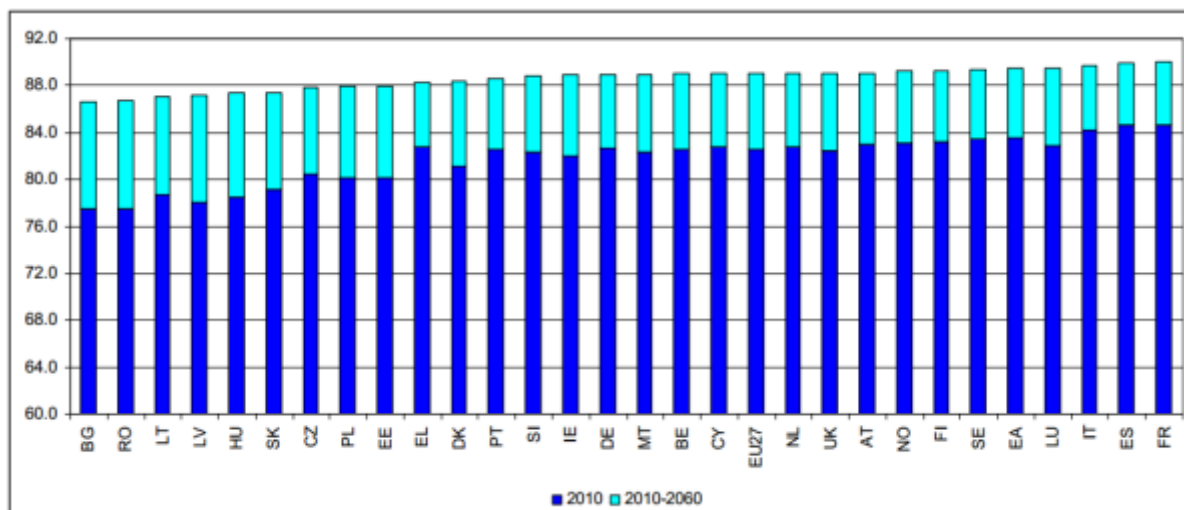
Med države s pričakovano povprečno življenjsko dobo, ki je nižja od evropskega povprečja, se uvršča tudi Slovenija. V letu 2060 se namreč pričakuje povprečna življenjska doba za moške 84 let, za ženske pa 88,8 let, kar je oboje manj od povprečja EU. (Evropska komisija, 2012b)

Graf 4: Pričakovana življenjska doba moških ob rojstvu, po državah (v letih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

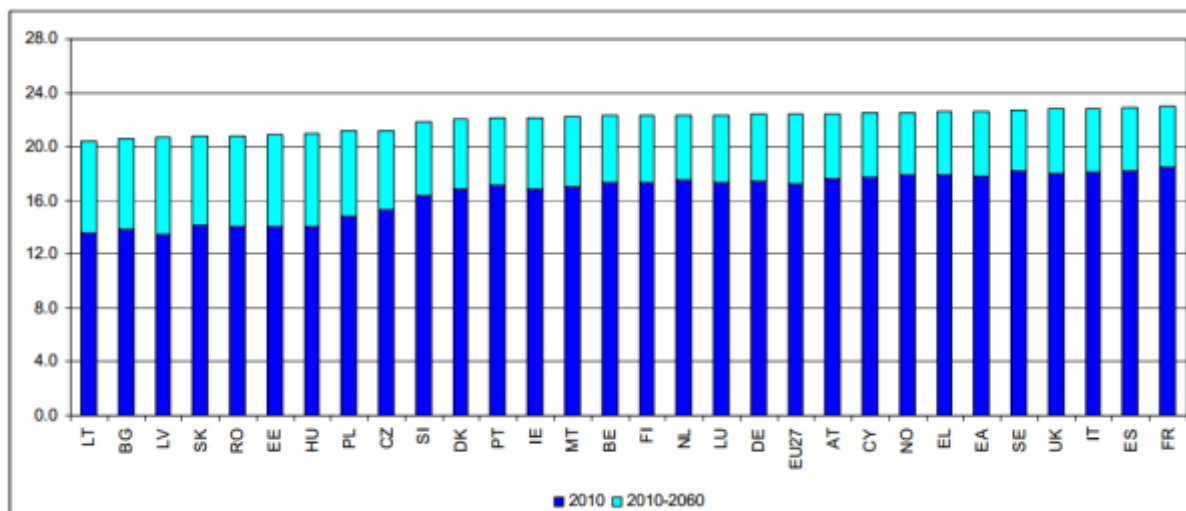
Graf 5: Pričakovana življenjska doba žensk ob rojstvu, po državah (v letih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

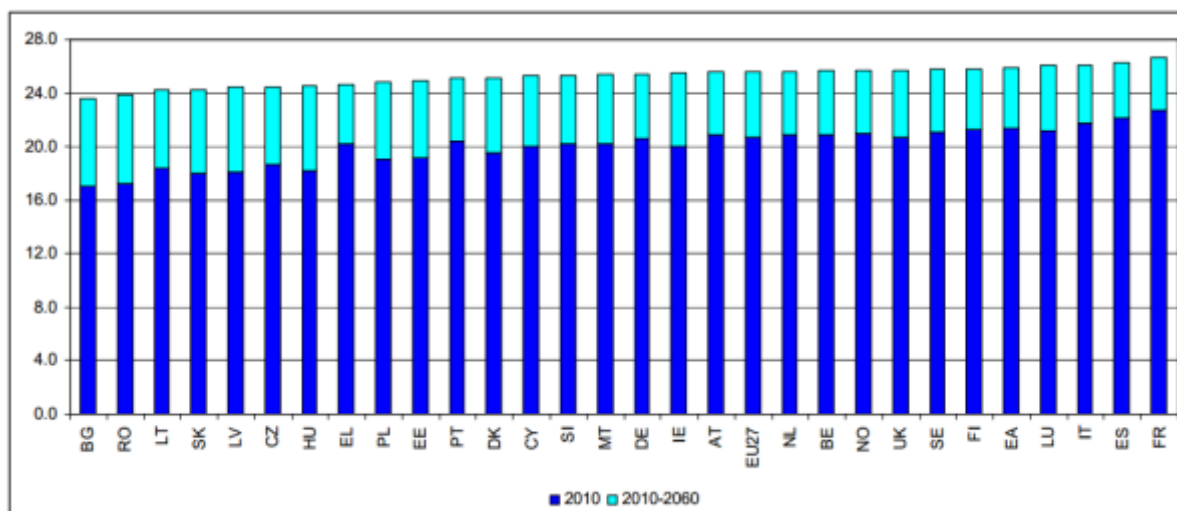
Tudi pričakovana življenjska doba odraslih ob starosti 65 let je v Sloveniji, kot je razvidno iz grafov 6 in 7, nižja od evropskega povprečja. Za moške v letu 2060 namreč znaša 21,9 let (v primerjavi z evropskim povprečjem, ki je 22,4 leta), za ženske pa 25,3 leta (v primerjavi z evropskim povprečjem, ki znaša 25,6 let). Najvišja vrednost se, tako pri moških, kot pri ženskah, pojavi v Franciji.

Graf 6: Pričakovana življenjska doba moških ob starosti 65 let, po državah (v letih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

Graf 7: Pričakovana življenjska doba žensk ob starosti 65 let, po državah (v letih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

5. SPREMEMBA STAROSTNE STRUKTURE PREBIVALSTVA

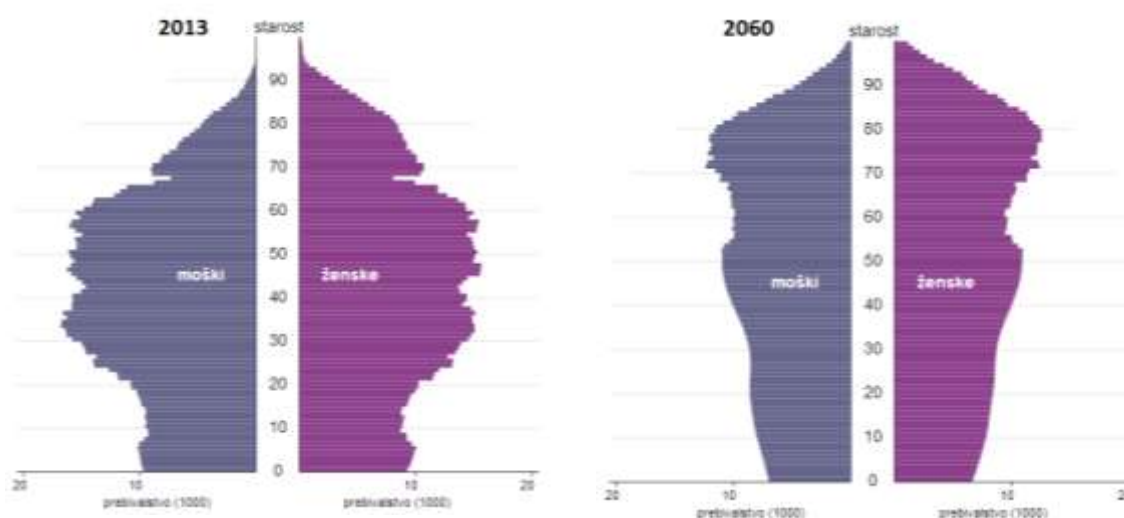
Iz vsega navedenega je razvidno, da se bo starostna struktura prebivalstva EU v prihajajočih letih postopoma, a zagotovo spreminjala. Vedno več bo starejšega prebivalstva, mlajšega pa ne bo dovolj, da bi nadomestilo izgube, ki se bodo zaradi upokojevanja dogajale na področju delovno aktivnih. V primerjavi s prebivalstvom danes, bo čez 50 let njegova številka malce višja (predvideno je, da se bo leta 2060 gibala okrog 517 milijonov v EU, pri čemer je bila ta številka leta 2010 približno 501 milijon), a bo delež starejših prebivalcev neizmerno večji. (Evropska komisija, 2012b)

Kot je razvidno iz grafa 8 so leta 2013 največji delež prebivalstva predstavljali tisti, stari med 30 in 44 let. Zaradi daljše življenjske dobe se na grafu za leto 2060 število starejših od 65

bistveno poveča, obenem pa se spodnji del piramide, ki predstavlja mlade, zaradi nedoseganja stopnje rodnosti 2,1, očitno zmanjša. Kot posledica teh demografskih sprememb se pričakuje, da prebivalstvena piramida v prihodnosti ne bo več imela oblike piramide, temveč bo prevzela obliko stolpa. (Statistični urad Republike Slovenije, 2012)

Danes predstavlja število starejših od 65 let približno enak, a kljub temu malce večji delež kot število otrok. Leta 2060 bo število starejših od 65 let več kot dvakrat presežlo število otrok. Razmerje tistih, starejših od 65 let in tistih, starih med 20 in 64 let pa naj bi zraslo iz 28% na 58%, kar pomeni, da bo EU imela za vsakega, starejšega od 65 let le dva delovno aktivna odrasla (v primerjavi s trenutnim stanjem, ko ima za vsakega, starejšega od 65 let štiri delovno aktivne odrasle). (Evropska komisija, 2012b)

Graf 8: Prebivalstvena piramida (v tisočih), za Slovenijo za leti 2013 in 2060

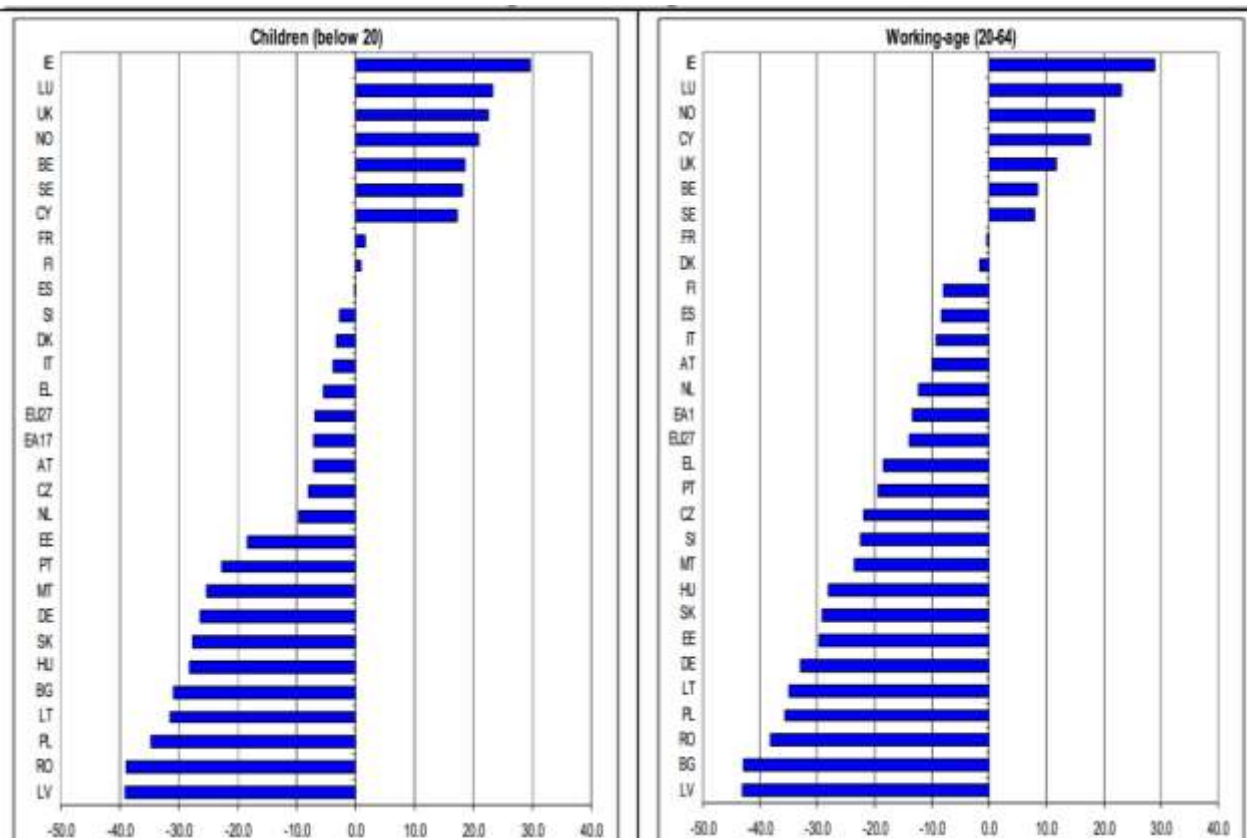


Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2014

Pričakuje se, da bo delež mladih ljudi, starih med 0 in 19 let, v obdobju med 2010 in 2060 ostal nekako konstantno na okrog 20%, medtem ko se bo, kot je razvidno iz grafov 9 in 11, delež prebivalstva v starostni skupini med 20 in 64 let vidno zmanjšal. Predvideva se namreč zmanjšanje iz približno 61% na 51%. (Evropska komisija, 2012b)

V Sloveniji se pričakuje, da bo do leta 2060 prebivalstvo sestavljajo 13,6% otrok do 14 let (v primerjavi s 14,1% leta 2010) in 54,8% odraslih med 15 in 64 let (v primerjavi z 69,4% leta 2010), pri čemer bo od tega 34,1% starih med 25 in 54 let (v primerjavi s 44,9% leta 2010). (Evropska komisija, 2012b)

Graf 9: Predvidena sprememba glavnih starostnih skupin med leti 0 in 19, ter med leti 20 in 64, v obdobju 2010 do 2060, po državah (v odstotkih)

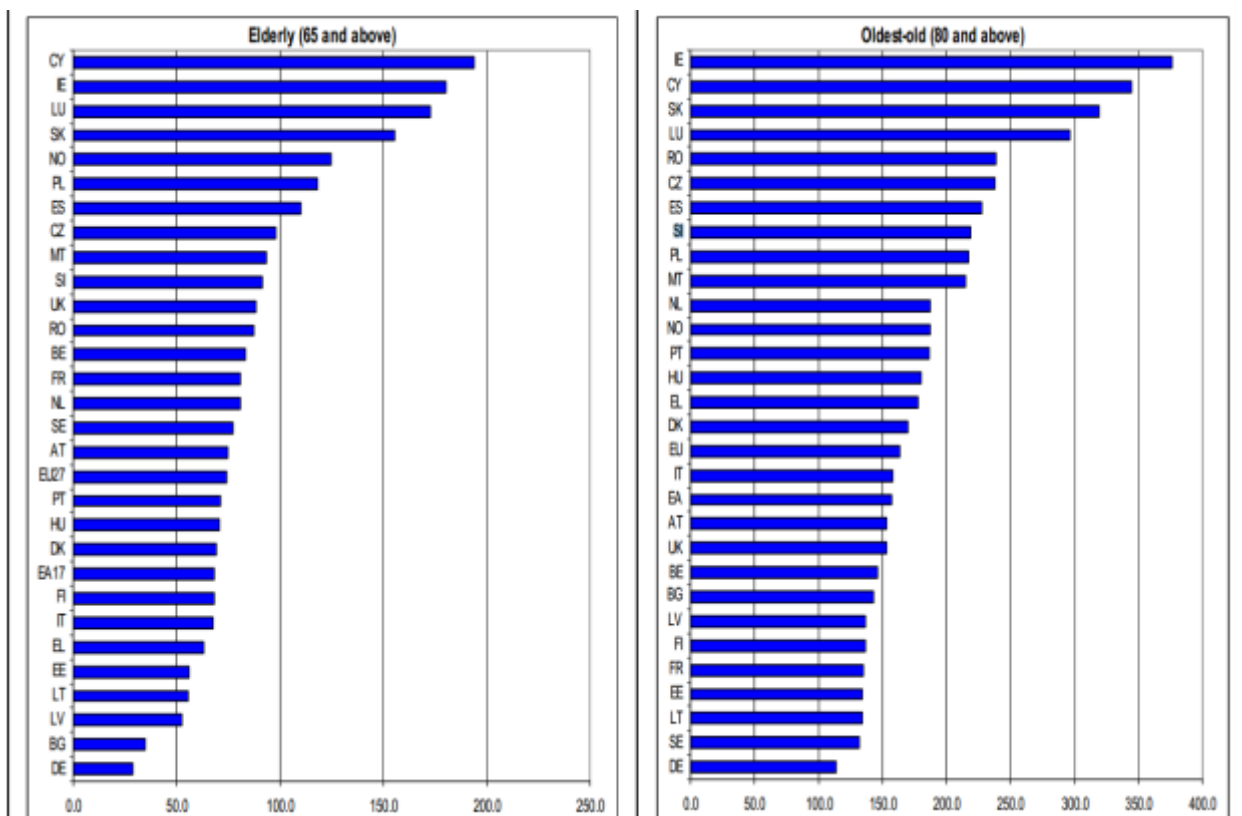


Vir: Evropska komisija, 2012b

Kot je razvidno iz grafov 10 in 11 se bo delež starejših od 65 let povečal v vseh državah EU, in sicer se bo dvignil iz trenutnih 17% na približno 30% celotne populacije. Hkrati se bo dvignil tudi delež starejših od 80 let, in sicer iz približno 5% na 12%. (Evropska komisija, 2012b)

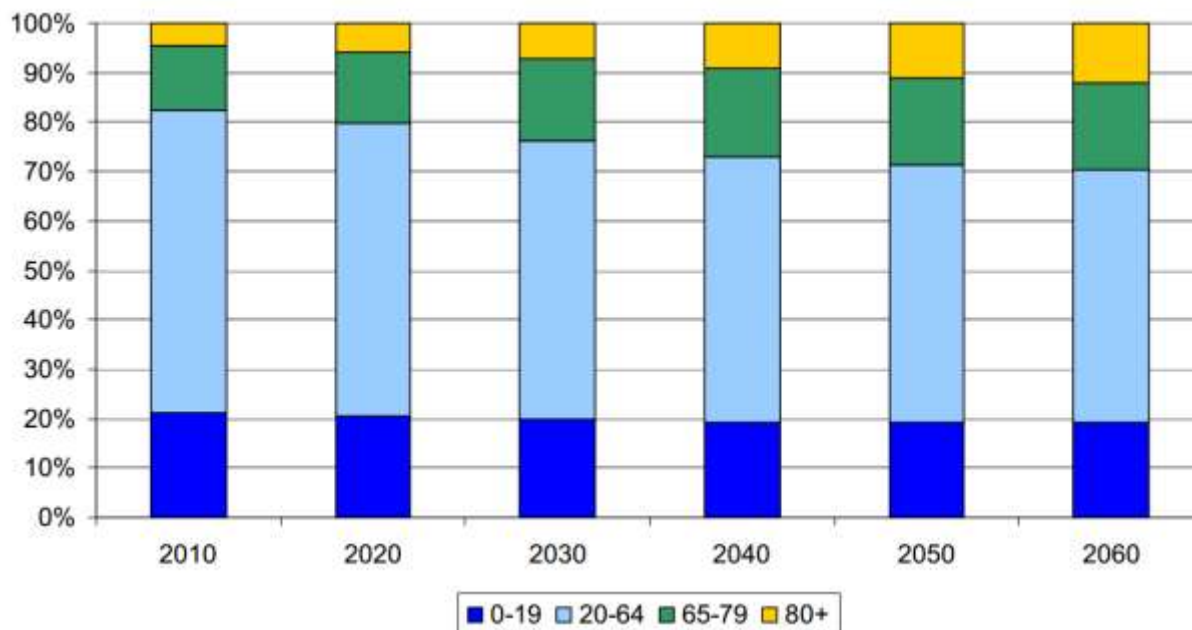
Za Slovenijo je predvidena približno 15% rast prebivalstva, starejšega nad 65 let, in sicer naj bi ta delež leta 2060 znašal 31,5% celotne populacije (v primerjavi s 16,5% leta 2010). Delež prebivalstva, nad 80 let, pa naj bi znašal podobno kot evropsko povprečje, in sicer 12,8% (v primerjavi s 4% leta 2010). (Evropska komisija, 2012b)

Graf 10: Predvidena sprememba glavnih starostnih skupin, starejših od 65 let, in starejših od 80 let, v obdobju 2010 do 2060, po državah (v odstotkih)



Vir: Evropska komisija, 2012b

Graf 11: Predvidena sprememba v strukturi populacije po starostnih skupinah, EU-27 (v odstotkih)



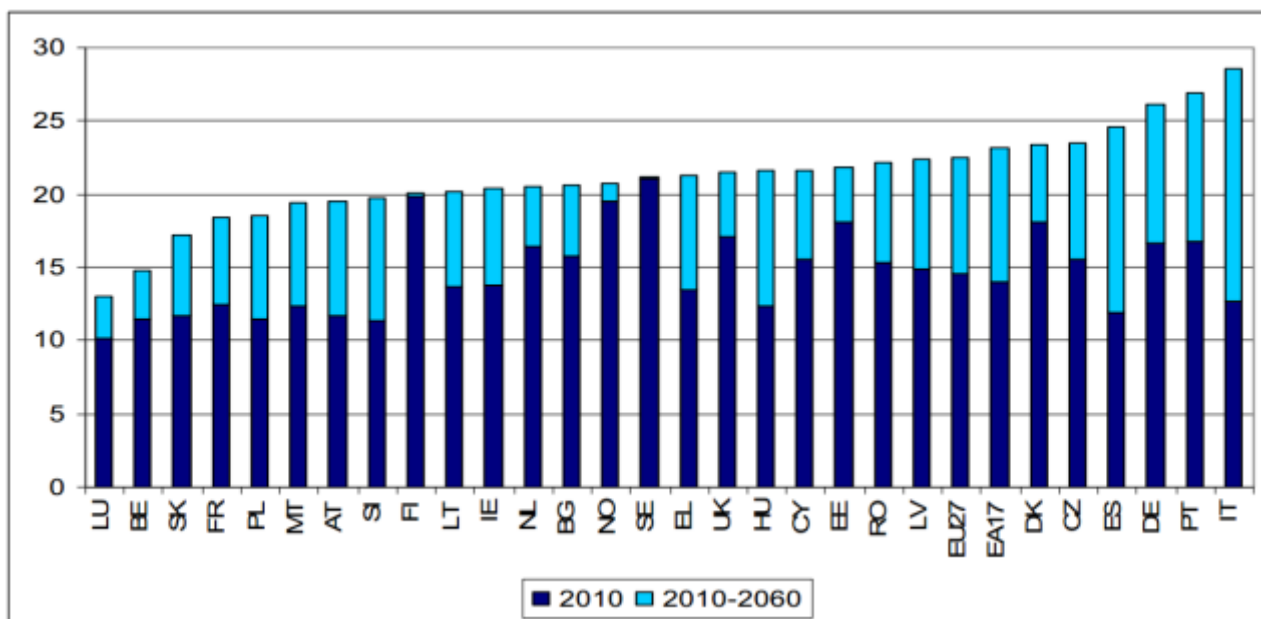
Vir: Evropska komisija, 2012b

Tudi starostna struktura delovno aktivne populacije bo, večinoma kot rezultat staranja celotne populacije, v prihodnje bistveno spremenjena. Delež delavcev, starih med 55 in 64 let, bo v primerjavi s celotno delovno silo (med starostjo 15 in 64) narasel iz okrog 15% v letu 2010 na 23% v letu 2060. (Evropska komisija, 2012b)

Podobno sliko, kot je razvidno iz grafa 12, dobimo ob primerjavi delavcev, starih med 55 in 74 let, z delovno silo s starostjo med 20 in 74 let. (Evropska komisija, 2012b)

Vrednosti za Slovenijo so podobne. Delež prebivalstva, starega med 55 in 64 let, bo v primerjavi s prebivalstvom, starim med 20 in 64 let, narasel iz 20,3% v letu 2010 na 21,5% v letu 2060. (Evropska komisija, 2012b)

Graf 12: Delež starejših delavcev (55 – 74 let) kot odstotek delovne sile, stare med 20 in 74 let, po državah



Vir: Evropska komisija, 2012b

Pomembno pa je omeniti, da se bo koeficient starostne odvisnosti, ki predstavlja razmerje med tistim prebivalstvom, ki je mlajše od 14 let in starejše od 65 let, ter tako zaradi svoje starosti odvisno od ostale populacije, in tistim prebivalstvom, ki je staro med 15 in 64 let, in je torej delovno sposobno, strmo dvignil. Trenutno je namreč v Sloveniji na vsakih 100 delovno sposobnih prebivalcev 46 odvisnih, torej otrok in starejših. Vrednosti koeficienta starostne odvisnosti za leto 2060 pa napovedujejo, da bo v Sloveniji na vsakih 100 delovno sposobnih prebivalcev kar 83 takih, ki bodo odvisni. Glede na trend staranja prebivalstva, ni presenetljivo, da bo izmed teh 83 kar 58 starejših, in le 25 otrok. (Lah in dr., 2013)

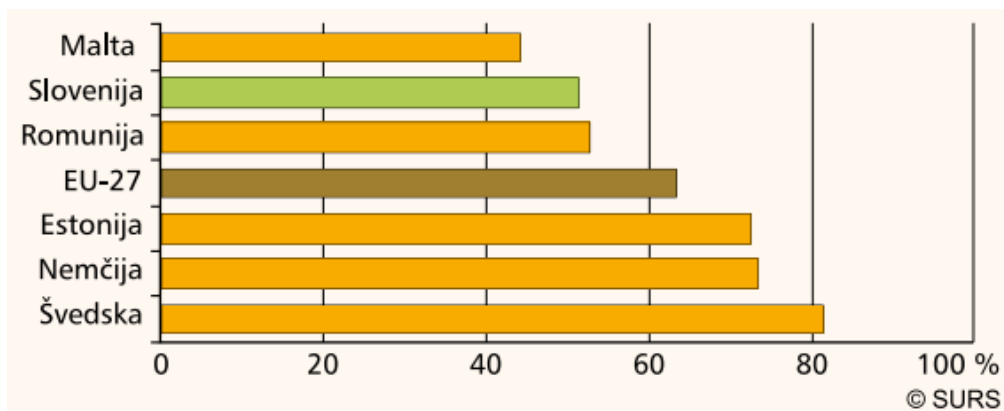
Navedene vrednosti so skrb vzbujajoče, saj visoko razmerje odvisnosti vedno predstavlja velik problem, še posebej v državah s starajočo se populacijo, kajti socialni, zdravstveni in pokojninski sistemi načeloma ne zmorejo več poskrbeti za delež prebivalstva, ki ni delovno aktiven. (Evropska komisija, 2012b)

Dodaten problem za slovenski trg dela pa predstavlja tudi neaktivnost starejšega dela prebivalstva, ki je predvsem posledica zgodnjega upokojevanja. Tako je trenutno v starosti

med 50 in 59 aktivnega le 67% prebivalstva, v starosti med 60 in 69 pa le še 12%. Ta delež v starosti med 70 in 79 še pade, in sicer znaša le še 5%, pri čemer je 83% še aktivnih v tej starosti kmetov. V prihodnosti pa Sloveniji ne kaže nič bolje, saj se bližamo obdobju, ko se bo začela povojna »baby boom« generacija množično upokojevati. (Lah in dr., 2013)

Po pregledu statističnih podatkov za starostno skupino med 50. in 64. letom, kot je razvidno iz grafa 13, ugotovimo, da je v tej starostni skupini v Sloveniji aktivnih 51%, kar nas uvršča skoraj na samo dno lestvice držav EU, pri čemer ima manjšo aktivnost v tej starostni skupini le Malta s 44%. Povprečje EU-27 sicer znaša malce čez 63%, pri čemer je za primerjavo vsekakor vredno omeniti, da stopnja aktivnosti na Švedskem znaša visokih 81%. (Lah in dr., 2013)

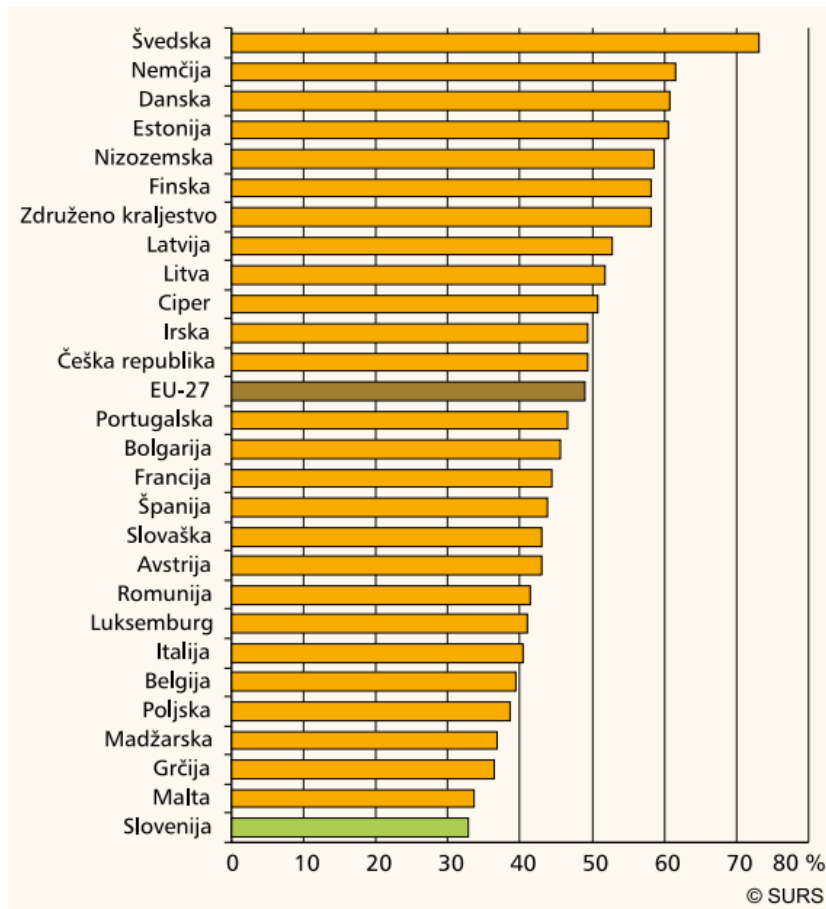
Graf 13: Stopnja aktivnosti med prebivalci v starosti 50-64 let



Vir: Lah in dr., 2013

Stopnja delovne aktivnosti je v Sloveniji najnižja v starostni skupini med 55 in 64 let. V letu 2012 je namreč znašala okrog 30%, kar ni le nižje od povprečja EU-27, temveč nas na lestvici držav članic EU uvršča celo na čisto zadnje mesto, kot je razvidno iz grafa 14. (Lah in dr., 2013)

Graf 14: Stopnja delovne aktivnosti med prebivalci v starosti 55-64 let, EU-27



Vir: Lah in dr., 2013

6. STAREJŠI DELAVCI

Starejši delavec je po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) vsak delavec, ki je starejši od 55 let. Kot tak, po zakonu uživa tudi posebno varstvo.

6.1 Pregled stanja glede ohranjanja zaposlitev

6.1.1 Splošno

Po podatkih iz leta 2010 je bila v EU-27 povprečna starost delavcev (moških) ob upokojevanju 61,5 let. Pri tem je presenetljivo, da se Slovenija, poleg Luksemburga in Litve, med državami članicami EU uvršča na samo dno lestvice, saj smo ena izmed tistih držav z najnižjimi povprečnimi starostmi delavcev ob upokojitvi, pri čemer ta starost znaša pod 60 let. Za primerjavo lahko omenimo, da v Romuniji, Združenem kraljestvu in na Švedskem, kjer so te starosti med najvišjimi, povprečne starosti delavcev ob upokojitvi znašajo čez 63 let. (Feifs in dr., 2013)

Zanimivo pa je, da se Slovenija ne znajde med tistimi z najnižjimi povprečnimi starostmi ob upokojitvi, ko gre za ženske! Tu so na dnu Luksemburg, Poljska in Slovaška, medtem ko



najstarejše delavke upokojujejo na Irskem, Nizozemskem, Švedskem in v Romuniji. (Feifs in dr., 2013)

Prebivalstvo v Evropi, in tudi drugod po svetu, se neustavljivo stara, zaradi česar starejši delavci predstavljajo vedno večji delež delovne sile, kar predstavlja hkrati tudi vedno večjo grožnjo za pokojninske in zdravstvene sisteme ter sisteme socialnega varstva. Države članice se tako vedno bolj nagibajo k reformam, ki bi podaljšale delovno dobo, odložile upokožitev in tako starejše delavce dlje časa zadržale na trgu dela.

Ukrepe, sprejete na področju ohranjanja zaposlitev starejših delavcev, lahko razdelimo v dve kategoriji – na tiste, usmerjene k omejevanju možnosti za zgodnjo upokožitev in hkrati tudi njeno penaliziranje, ter na tiste, usmerjene k spodbujanju posameznikov, da ostanejo na trgu dela. Načeloma seveda prevladujejo ukrepi prve kategorije. (Feifs in dr., 2013)

Države članice EU se sicer večinoma odločajo za sprejem naslednjih ukrepov:

- višanje upokožitvene starosti, in s tem tudi starosti, pri kateri so delavci upravičeni do pokojnine,
- dodeljevanje ugodnosti za dodatna leta delovne dobe,
- prilagajanje pokojninskih in davčnih sistemov v smeri lajšanja nadaljnjega dela po upokožitvi,
- prilagajanje pokojnin daljši pričakovani življenjski dobi,
- omejevanje možnosti za zgodnjo upokožitev s hkratnim finančnim kaznovanjem delavcev za zgodnji odhod s trga dela,
- zmanjševanje socialnih prispevkov za zaposlene nad določeno starostjo,
- zaostrovanje pogojev za pridobitev pravice do invalidske pokojnine,
- preprečevanje starostne diskriminacije,
- oglaševanje dela s krajšim delovnim časom,
- uvajanje sistemov delnega upokojevanja,
- uvajanje programov usposabljanj in izobraževanj, usmerjenih k starejšim delavcem,
- finančne spodbude za delodajalce za zaposlovanje starejših delavcev. (AARP, 2005)

Večina držav članic je, z namenom ohranitve svojih pokojninskih sistemov in sistemov socialnega varstva, zvišala svoje zakonsko določene upokožitvene starosti (oziroma je trenutno še vedno v procesu zviševanja). Nekatere države so se celo odločile, da zakonsko določene upokožitvene starosti v celoti ukinejo, kot na primer Združeno kraljestvo leta 2011. Zanimive rešitve se je leta 2005 poslužila tudi Finska, ki je uvedla fleksibilno upokožitveno starost, kar pomeni, da se delavci lahko upokožijo v starosti med 63 in 68 let. (Feifs in dr., 2013)

Države članice EU pa so zaradi zagotavljanja vzdržnosti javnih pokojninskih sistemov poslužile še drugačnih pristopov:

- Podaljšanje zahtevane pokojninske dobe za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Francija, na primer, je podaljšala zahtevano pokojninsko dobo za pridobitev pravice do starostne pokojnine na 40 let. Romunija pa jo bo postopoma podaljševala na 35 let, in sicer za moške do leta 2015 in za ženske do leta 2030.
- Omejevanje možnosti za zgodnji odhod s trga dela s podražitvijo. V Nemčiji, na primer, je predčasna upokožitev dražja kot včasih zaradi večje obdavčitve izplačil pokojnine.
- Popolna odprava možnosti za predčasni odhod s trga dela. Na Danskem, na primer, se popolna ukinitve možnosti za predčasni odhod s trga dela pričakuje do leta 2023.

- Sistem bonusov za vsako dodatno leto ali mesec dela. Gre za najbolj popularen ukrep, ki je uveljavljen v ogromno evropskih državah, med drugim v Bolgariji, na Cipru, na Danskem, v Estoniji, na Finskem, v Grčiji, na Portugalskem, v Španiji, na Švedskem, in navsezadnje tudi v Sloveniji.
- Finančne spodbude za starejše delavce, ki ostanejo na trgu dela do upokojitvene starosti, oziroma po njej. Na Danskem, recimo, so delavci, ki ostanejo na trgu dela do zakonsko predvidene starosti, nagrajeni z neobdavčenim finančnim izplačilom v vrednosti 20 000€. V Belgiji brezposelni delavci, starejši od 50 let, ki se vrnejo na delo, dobijo finančno nagrado v vrednosti dodatnih 194€ na mesec. (Feifs in dr., 2013)

6.1.2 Stanje v Sloveniji

V Sloveniji lahko zasledimo nekaj glavnih ovir, ki otežujejo podaljševanje delovne dobe in ohranjanje zaposlitev delavcev. To so:

- pokojninski sistem, ki ne zagotavlja ustrezne, dovolj dobre, spodbude za odlašanje z upokojitvijo,
- davčni sistem, ki otežuje hkratno prejemanje plače in delne pokojnine,
- sistem nadomestil za brezposelnost, ki ne sili starejših delavcev v aktivno iskanje zaposlitve, oziroma ostro omejuje njihov dostop do ukrepov aktivne politike zaposlovanja,
- veliki sektorji državnega pomena, ki pretežno zaposlujejo starejše delavce, za katere se pričakuje, da bodo v kratkem zapustili trg dela,
- slabi pogoji za delo in slabi pogoji ter možnosti za osebni razvoj, predvsem v sektorjih državnega pomena, kar sili starejše delavce k temu, da zgodaj oziroma predčasno zapustijo trg dela,
- diskriminacija in stereotipi glede starejših delavcev, ki otežujejo njihovo zaposlitev oziroma njihovo ponovno zaposlitev,
- zakonska ureditev varnosti zaposlitve, ki delodajalce odvrča od tega, da bi zaposlovala oziroma ohranila zaposlitve starejših delavcev. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

Dodaten dejavnik, ki ovira ohranjanje zaposlitve delavcev pa je tudi zakonsko določena možnost za znižanje starostne meje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ki spodbuja delavce k zgodnji upokojitvi. Prvi odstavek 28. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) namreč določa:

- *»Starostne meje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, določene v prejšnjem členu tega zakona, se lahko znižajo zaradi:*
- skrbi za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, za katerega je zavarovanec skrbel v prvem letu njegove starosti, ki ima državljanstvo Republike Slovenije, če ni z mednarodnim sporazumom drugače določeno, in sicer se starostna meja zniža za šest mesecev za enega otroka, za 16 mesecev za dva otroka, za 26 mesecev za tri otroke, za 36 mesecev za štiri otroke in za 48 mesecev za pet ali več otrok,
- služenja obveznega vojaškega roka za dve tretjini njegovega dejanskega trajanja in
- vstopa v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje pred dopolnjenim 18. letom starosti za ves čas trajanja obveznega zavarovanja do dopolnjenega 18. leta starosti.

Poleg navedenih negativnih vidikov, ki spodbujajo zgodnje upokojevanje delavcev in odhod s trga dela, pa ima Slovenija tudi ukrepe, ki spodbujajo ohranjanje zaposlitve starejših delavcev.



Gre za sistem bonusov in malusov. Bonusi so predvideni za nadaljnjo aktivnost delavcev, oblikovani so torej kot ukrep, ki bi posameznike – starejše delavce spodbudil k temu, da ostanejo prisotni na trgu dela in ohranijo svojo zaposlitev tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitvev, predčasno ali starostno. ZPIZ-2 predvideva naslednje bonuse:

- V skladu s 6. odstavkom 37. člena se upravičencu, ki izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, pa kljub temu ohrani svojo zaposlitev in še naprej dela, vsako nadaljnje leto dopolnjene pokojninske dobe vrednoti tako, da za vsake tri mesece pokojninske dobe brez dokupa pridobi bonus v višini 1%, a maksimalno za tri zaporedna leta. Največji možen tako pridobljen bonus torej lahko znaša 12%.
- V skladu s 3. odstavkom 37. člena se lahko upravičencu, ki izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine in ostane v zavarovanju v nespremenjenem obsegu, mesečno izplačuje 20% predčasne ali starostne pokojnine, a maksimalno do dopolnitve 65 let starosti, pri čemer je tako izplačilo možno le do prenehanja zavarovanja ali do uveljavitve delne pokojnine.
- Delavci v delovnem razmerju, samozaposlene osebe, družbeniki in kmetje, ki izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine, lahko do dopolnitve starosti 65 let, v skladu s 40. členom, ob delni upokojitvi prejemajo delno pokojnino, povečano za 5%. Pri tem je potrebno dodati, da se lahko upravičenci upokojijo maksimalno za 4 ure dnevno. (ZPIZ-2)

Pri malusih pa gre za nekakšno finančno kazen, ki prizadene posameznika ob predčasni upokojitvi, torej predčasnem odhodu s trga dela. ZPIZ-2 v prvem odstavku 38. člena tako določa, da se predčasna pokojnina sicer v osnovi odmeri enako kot starostna, vendar pa se nato za vsak mesec, ki upravičencu manjka do dopolnitve 65 let, zmanjša za 0,3%. Pri tem pa je vsekakor potrebno omeniti še to, da je bil s sprejemom ZPIZ-2 določen postopen dvig zakonske upokojitvene starosti na 65 let, zaradi česar so in bodo malusi do uveljavitve te starosti (kar pomeni do leta 2021 za moške in do leta 2025 za ženske) seveda prilagojeni starosti, ki je trenutno veljavna. (Vlada Republike Slovenije, 2013)

Hkrati z zakonsko ureditvijo, ki ne nudi dovolj spodbud, da bi delavci želeli ohraniti svoje zaposlitve, pa je pomemben dejavnik za zgodnje upokojevanje tudi počutje delavcev. Na podlagi več raziskav, izvedenih tudi na območju Slovenije, je bilo ugotovljeno, da smo Slovenci eden izmed tistih narodov, ki ima najbolj negativno mnenje o starejših na trgu dela, in v skladu s tem meni, da bi morala biti določena neka obvezna starostna meja, po kateri ljudje ne bi več smeli delati. Po drugi strani pa je bilo, na podlagi raziskav, izvedenih med starejšimi zaposlenimi, ugotovljeno, da se starejši delavci težje spopadajo s stresom na delovnem mestu, kar je tudi izhodišče za to, da so večkrat in dlje časa bolniško odsotni z dela. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

Pri celotni obravnavi področja ohranjanja zaposlitev starejših delavcev pa je nedvomno izjemno pomembno tudi mnenje socialnih partnerjev. Sindikati in združenja delodajalcev so načeloma v večini držav članic EU mnenja, da je za uspešno podaljševanje delovne dobe najprej potrebno izboljšati pogoje dela za delavce. Problem pa nastane v tem, da je stopnja strinjanja glede tega, kako velik poudarek je potrebno temu dati, od države do države drugačna. Močna stopnja konsenza se pojavlja na Norveškem, Finskem in Nizozemskem, kjer so socialni partnerji izrazili podobna prepričanja in podobna mnenja glede tega kako izboljšati pogoje dela. Pri ostalih državah članicah EU pa se načeloma dogaja to, da dajejo sindikati mnogo večji poudarek izboljšanju pogojev dela kot združenja delodajalcev. Sindikati se tako zavzemajo za bolj prefinjen pristop k višanju upokojitvene starosti kot le avtomatično

zvišanje na določeno starost. Potrebno je namreč upoštevati značilnosti določenih sektorjev in določenih poklicev, zdravstveno stanje posameznikov in predvsem težavnost določenega poklica, in s tem tudi leta delovne dobe, ki so že bila vložena vanj (predvsem pri poklicih, ki so fizično ali psihično izredno naporni). (Feifs in dr., 2013)

Nekateri slovenski predstavniki sindikatov, ki podaljševanju delovne dobe načeloma niso pretirano naklonjeni (vsaj dokler delodajalci ne bodo bolj odprti za zaposlovanje starejših delavcev in za prilagajanje delovnih mest starejšim delavcem), pri tem dodajajo različne komentarje, kot na primer, da:

- bi podaljševanje delovne dobe povzročilo večjo stopnjo brezposelnosti starejših delavcev, saj v Sloveniji nova delovna mesta ne nastajajo,
- slovenski delodajalci niso naklonjeni zaposlovanju starejših delavcev,
- so delavci, ki so pričeli delati že zelo zgodaj v svojem življenju, do takrat, ko izpolnijo vse pogoje za pridobitev pravice do pokojnine, že izčrpani in zaradi tega nezmožni nadaljevati z delom, saj v Sloveniji ni vzpostavljena praksa prilagajanja delovnih mest starejšim delavcem. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

Po drugi strani pa se združenja delodajalcev v državah članicah EU bolj kot na izboljševanje pogojev za delo osredotočajo na druge dejavnike, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti starejših delavcev, kot na primer na učinke, ki bi jih imela in jih ima pravna ureditev varstva zaposlitve na rigidnost trg dela. (Feifs in dr., 2013)

Gospodarska zbornica Slovenije, kot predstavnik delodajalcev, medtem podpira podaljševanje delovne dobe, obenem pa meni, da bi bilo potrebno zagotoviti več finančnih spodbud za zaposlovanje starejših delavcev, namenjenih delodajalcem. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

6.2 Pregled stanja glede zaposlovanja

Mednarodna organizacija dela je leta 1980 sprejela priporočilo, št. 162, o starejših delavcih, ki se nanaša na vse delavce, ki se srečujejo s težavami pri zaposlovanju zaradi svoje starosti. Priporočilo državam predlaga, da se problemov starejših delavcev pri zaposlovanju lotijo z dobro uravnoteženo in celostno strategijo ter socialno politiko, pri čemer morajo dovolj pozornosti nameniti vsem starostnim skupinam, in s tem zagotoviti, da se problemi pri zaposlovanju iz skupine starejših delavcev ne bodo prenesli na kakšno drugo starostno skupino. (International Labour Organization, 1980)

Slovenija navedenega priporočila sicer ni ratificirala, a mu vseeno sledi, zaradi česar starejše delavce slovenska zakonodaja obravnava kot posebej ranljivo skupino, in jim posveča posebno pozornost tudi pri vodenju evidenc in statistik njihovega položaja, saj le tako lahko s sprejemom pravnih aktov ustrezno odgovori na trenutno dejansko stanje. (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010)

Prej omenjene statistike glede starejših oseb, ki so brezposelne, vodi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Na podlagi njegovih podatkov je bilo junija letos 117.352 registriranih brezposelnih oseb. Od tega je bilo kar 18% oseb, starih 55 let ali več. Večji delež brezposelnih je bil le v starostni skupini od 30 do 39 let (24%), ter v starostni skupini od 40 do 49 let (20%). Delež brezposelnih, starih 55 let in več, pa je bil v začetku leta 2014, torej januarja, en odstotek nižji kot junija. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014j)

Tudi iz tabele 2 je razvidno, da delež starejših brezposelnih oseb z leti narašča. To je še posebej vidno predvsem pri starostni skupini, ki je starejša od 60 let, kjer se je delež brezposelnih več kot podvojil.

Tabela 2: Povprečni delež starejših registriranih brezposelnih, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
50 do 59 let	24,10	29,23	32,21	28,19	28,92	32,45	31,72	29,52
60 let ali več	1,25	1,91	2,51	2,16	2,32	2,8	2,96	2,97

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014

Stanje je podobno v državah članicah Evropske unije. Podatki namreč kažejo, da so v EU-27 povprečno le trije izmed desetih delavcev, med 60. in 64. letom starosti, zaposleni. (Eurofound, 2012a)

To je tudi eden izmed razlogov, zakaj si je Evropska unija v Lizbonski pogodbi, ki je zajemala obdobje od leta 2000 do leta 2010, za enega izmed svojih specifičnih ciljev zastavila tudi 50% stopnjo zaposlenosti starejših delavcev v območju EU. Ta cilj, ki pa do leta 2010 žal ni bil dosežen, v strategiji Evropske unije za gospodarsko rast in delovna mesta, poimenovani Evropa 2020, ni bil ponovno zastavljen. Evropa 2020 namreč želi za posameznike med 20. in 64. letom do leta 2020 dvigniti celotno stopnjo zaposlenosti na 75%. A za doseg tega cilja, se bo moralo število vseh zaposlenih v EU dvigniti za približno 18 milijonov, pri čemer je potrebno omeniti, da se je število vseh brezposelnih oseb v Evropski uniji, med leti 2010 in 2012, dvignilo za približno dva milijona. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

Povprečna stopnja zaposlenosti posameznikov, starih med 25 in 49 let, je sicer že leta 2011 presegla prag 75%, zaradi česar je za doseg cilja, ki ga predvideva Evropa 2020, nujno posvetiti več pozornosti populaciji, stari med 50 in 64 let, saj je povprečna stopnja zaposlenosti za to starostno skupino precej nizka, okrog 47%. Z pogledom v preteklost sicer lahko ugotovimo, da se je stopnja zaposlenosti za to starostno skupino med leti 2000 in 2011 dvignila za približno 11%, kar je izredno spodbudno. (European industrial relations observatory on-line, 2013)

Na podlagi raziskave, ki jo je v okviru projekta »Ageing workforce« leta 2007 izvedlo Združenje delodajalcev v Sloveniji, Avstriji in na Slovaškem, Madžarskem, Češkem ter Hrvaškem, so bile definirane glavne ovire za delodajalce pri zaposlovanju starejših: »

- *Več plačanega dopusta kot mlajši zaposleni.*
- *So manj mobilni kot mlajši.*
- *So manj fleksibilni kot mlajši.*
- *Strožji pogoji glede nadur, izmenskega dela, nočnega dela kot pri mlajših.*
- *Višja plača zaradi starosti oziroma delovne dobe.*

- *Niso tako odprti za spremembe in nove ideje kot mlajši.*
- *Imajo večje tveganje za bolezni kot mlajši.*
- *Strožji in bolj kompleksni pogoji glede razporejanja na drugo delovno mesto kot pri mlajših.*
- *Odpravnina ob upokojitvi.*
- *Strožji pogoji pri odpovedi pogodbe o zaposlitve kot pri mlajših zaposlenih.*
- *Niso tako ambiciozni kot mlajši.*
- *Višji stroški odpravnine.*
- *Bonusi na senioriteto.*
- *So manj naklonjeni novim oblikam dela, kot je timsko delo.*
- *Imajo bolj zastarelo znanje kot mlajši.*
- *Težje se razumejo z mlajšimi nadrejenimi kot mlajši zaposleni.» (Smole, 2008)*

Zanimivo je, da dejstva, da so starejši več odsotni z dela kot mlajši, da so manj produktivni kot mlajši, da imajo daljši odpovedni rok kot mlajši, ter da pričakujejo previsoko plačo in preveč ugodnosti, v raziskavi niso bila ugotovljena kot ovire pri zaposlovanju starejših delavcev. (Smole, 2008)

Kot dodatni razlogi za manjše število zaposlovanja starejših delavcev se sicer pogosto navajajo tudi:

- *pomanjkanje ozaveščenosti o pomenu starostno raznolikega zaposlovanja in premajhno poznavanje prednosti starejše delovne sile,*
- *odklanjanje starejše delovne sile zaradi zakoreninjenih negativnih predsodkov do te skupine (da so nemotivirani za delo, brez primerne izobrazbe, da se ne želijo strokovno usposabljanje, da je njihova delovna storilnost nižja kot pri mlajših, da so deležni prevelike zaščite, da so več odsotni z dela v primerjavi z drugimi...),*
- *v manjših podjetjih po navadi nimajo zaposlenih, ki bi se posvetili zaposlovanju starejših,*
- *premalo delovnih mest, ki bi bila prilagojena potrebam in izkušnjam starejših zaposlenih,*
- *pomanjkanje izobraževanja in usposabljanj, prilagojenih starejšim,*
- *Nekatere pravice, ki jih starejšim zagotavlja delovnopravna zakonodaja (dodatek na delovno dobo, daljši dopust...).» (Petkovšek Štakul, 2010)*

Hkrati z navajanjem ovir, ki otežujejo zaposlovanje starejših delavcev pa je nujno potrebno omeniti tudi prednosti, ki jih tako zaposlovanje prinaša.

Kakšne so torej prednosti zaposlovanja starejših delavcev?

- »izkušnost,
- zanesljivost, lojalnost,
- razvite delovne navade,
- resnost, odgovornost,
- so bolj dojemljivi za nova znanja, kot si mislimo,
- jih zanima kariera in samorazvoj,
- pogosto bolj fleksibilni kot mlajši,
- manjša odsotnost,
- zadovoljstvo s službo.« (Oblak, 2008)

Poleg tega se pogosto omenja tudi to, da so starejši delavci bolj zreli, bolj izkušeni, bolj odgovorni, bolj storitveno naravnani, bolj motivirani, bolj zvesti podjetju, bolj osredotočeni na



delo, bolj zanesljivi, bolj natančni, bolj pošteni in bolj učinkoviti, poleg tega pa bolje prenašajo pritisk in stres, imajo več poklicnega znanja, večjo stopnjo delovne etike, boljše mentorske in vodstvene sposobnosti, boljše komunikacijske sposobnosti, ter so izredno ponosni na svoje delo. (Center for Learning Connections, 2014)

Poleg vsega navedenega, pa je dodatna prednost pri zaposlovanju starejših delavcev zagotovo tudi ta, da lahko podjetja, ki zaposlijo dlje časa brezposelnega starejšega delavca, za to pridobijo različne spodbude in subvencije, in sicer v sklopu Aktivne politike zaposlovanja. Leta 2011 je namreč Vlada RS sprejela Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012-2015, v katerih je med drugim opredelila tudi namen izvajanja ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Kot temeljni štirje nameni so bili določeni:

- hitrejša aktivacija brezposelnih, predvsem mladih in starejših,
- odprava strukturnih neskladij na trgu dela na področju potrebnih znanj in veščin za zasedanje razpoložljivih delovnih mest,
- izboljšanje konkurenčnosti gospodarstva z vlaganji v zaposlene,
- delovna in socialna vključenost ranljivih skupin na trgu dela in dolgotrajno brezposelnih. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2011)

Trenutno je v okviru Aktivne politike zaposlovanja, ki jo izvaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, na voljo več programov, s katerimi se želi spodbuditi zaposlovanje starejših delavcev:

1. Davčna olajšava za zaposlovanje – uveljavljajo jo lahko delodajalci, ki so zavezanci po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2) ali po Zakonu o dohodnini (ZDoh-2), če za na novo in za nedoločen čas zaposlijo dlje časa brezposelno osebo, mlajšo od 26 let, oziroma brezposelno osebo, starejšo od 55 let. S tem delodajalci lahko uveljavljajo olajšavo kot znižanje davčne osnove v višini 45% plače (za zavezance po ZDDPO-2) oziroma izplačane plače (za zavezance po ZDoh-2) osebe, zaposlene preko tega programa, in sicer za prvi dve leti zaposlitve. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014a)
2. Oprostitev plačila prispevkov za starejše zaposlene – delodajalci in izplačevalci nadomestil so, na podlagi ZPIZ-2, za svoje zaposlene, ki so dopolnili 60 let starosti, opravičeni plačila prispevkov delodajalca v višini 30%, ter za svoje zaposlene, ki izpolnjujejo starostni pogoj za pridobitev pravice do predčasne pokojnine, opravičeni plačila prispevkov delodajalca v višini 50%. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014d)
3. Povračilo prispevkov delodajalca v Pomurju – delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Pomurju, ter se ukvarjajo s tržno dejavnostjo, lahko uveljavljajo povračilo prispevkov za zaposlitev brezposelne osebe iz ene izmed vnaprej predvidenih ogroženih skupin, med drugim tudi za tiste, ki so starejši od 50 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014h)
4. Povračilo prispevkov delodajalca v Pokoplju - delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Pokoplju, ter se ukvarjajo s tržno dejavnostjo, lahko uveljavljajo povračilo prispevkov za zaposlitev brezposelne osebe iz ene izmed vnaprej predvidenih ogroženih skupin, med drugim tudi za tiste, ki so starejši od 50 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014g)
5. Povračilo prispevkov delodajalca – Maribor z okolico - delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Mariboru ali njegovi širši okolici, ter se ukvarjajo s tržno dejavnostjo, lahko uveljavljajo povračilo prispevkov za zaposlitev brezposelne osebe iz ene izmed



- vneprej predvidenih ogroženih skupin, med drugim tudi za tiste, ki so starejši od 50 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014f)
6. Povračilo prispevkov delodajalca – HRT - delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v občinah Hrastnik, Radeče ali Trbovlje, ter se ukvarjajo s tržno dejavnostjo, lahko uveljavljajo povračilo prispevkov za zaposlitev brezposelne osebe iz ene izmed vneprej predvidenih ogroženih skupin, med drugim tudi za tiste, ki so starejši od 50 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014e)
 7. Delovna vključenost starejših oseb – delodajalci, ki zaposlijo brezposelno osebo, starejšo od 50 let, ki je vsaj eno leto prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, nima izobrazbe, ter ima stalno prebivališče v vzhodni Sloveniji, lahko prejmejo subvencijo za njeno zaposlitev v višini 5000€. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014b)
 8. Javna dela – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje neprofitnim delodajalcem za dolgotrajno brezposelne posameznike financira stroške zaposlitve v programu javnih del. Omejitev pri tem pa je, da je vsaka brezposelna oseba v program javnih del lahko vključena največ eno leto. Določene pa so posebne ciljne skupine brezposelnih oseb, ki se v program javnih del lahko vključijo ponovno. Med njimi so, med drugim, tudi brezposelni moški, starejši od 58 let, ter brezposelne ženske, starejše od 55 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014c)

Na podlagi podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, je bilo v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, namenjene spodbudam za zaposlitev, med januarjem in junijem letos, vključenih 2178 brezposelnih oseb. Od tega je bilo le 946 starejših od 50 let. Precej več delavcev, starejših od 50 let, pa je bilo v tem obdobju vključenih v ukrepe kreiranja delovnih mest, in sicer predvsem v programe javnih del. Izmed 5360 vseh vključenih, je bilo 1473 starejših od 50 let. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014i)

Kot je razvidno iz tabele 3, je bila vključenost brezposelnih, starejših od 60 let, v programe Aktivne politike zaposlovanja, v zadnjih štirih konstantno zelo slaba.

Tabela 3: Vključenost registrirano brezposelnih, starejših od 50 let, v programe Aktivne politike zaposlovanja

	2010		2011		2012		2013	
	Ukrep spodbujanja zaposlovanja	Programi za povečanje socialne vključenosti	Ukrep spodbujanja zaposlovanja	Programi za povečanje socialne vključenosti	1Ukrep spodbude za zaposlitev[1]	Ukrep kreiranje novih delovnih mest[2]	Ukrep spodbude za zaposlitev	Ukrep kreiranje novih delovnih mest
Vsi udeleženi[3]	4356	6741	2753	3046	2050	6656	4989	5847
50 do 59 let	931 (21,37%)	1682 (24,95%)	681 (24,74%)	1078 (35,4%)	845 (41,22%)	1229 (18,46%)	1660 (33,27%)	1634 (27,94%)
60 let in več	13	118 (1,75%)	16 (0,58%)	76	17 (0,83%)	48 (0,72%)	60 (1,2%)	62 (1,06%)
	-0,30%			-2,50%				

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014i

Pri vsem navedenem pa je ključen odnos podjetij do zaposlovanja starejših delavcev. Na to temo je bila leta 2008 med slovenskimi podjetji izvedena raziskava. Ugotovljeno je bilo, da se podjetja na splošno zavedajo problemov, povezanih s staranjem prebivalstva. 46% tistih, za katere je bilo ugotovljeno, da se teh problemov zavedajo bolj kot ostali, jih ima celo izdelan načrt upokojevanja za svoje zaposlene. To so načeloma tuja podjetja, podjetja z več kot 100 zaposlenimi in podjetja, kjer sta aktivna sindikat in svet delavcev. Taista podjetja več pozornosti namenjajo tudi posebnim izobraževalnim in rekreativnim programom za starejše, hkrati pa so to tudi tista podjetja, ki imajo večji delež zaposlenih starejših delavcev. Ta podjetja so tudi bolj nagnjena k temu, da se srečujejo s problemi na področju zapolnjevanja prostih delovnih mest. S tem ima, na podlagi raziskave, sicer težave kar 51% podjetij, predvsem tista z gostinsko in predelovalno dejavnostjo, brez dodatnega pokojninskega zavarovanja. Zaradi problemov zapolnjevanja delovnih mest si zato starejše delavce (tudi z uvajanjem posebnih programov) želijo čim dlje zadržati. Glede na podatke raziskave je sicer 29% podjetij takih, ki zadrževanju starejših delavcev posvečajo posebno pozornost, in se poslužujejo ukrepov, kot so prilagoditev delovnih mest, razbremenitev starejših delavcev, prilagajanje delovnega časa, skrb za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov, finančni dodatki in stimulacije. (Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, 2008)

Kar 86% podjetij pa ne razmišlja o tem, da bi uvedla posebne programe za izobraževanje in rekreacijo, s katerimi bi poskušala dlje časa zadržati starejše delavce. Kljub temu pa jih 78% pravi, da se poslužuje generacijsko mešanih ekip, predvsem zaradi prenosa znanja in izkušenj,

¹ Gre za aktivnosti, ki so analogne aktivnostim, predvidenim v ukrepu spodbujanja zaposlovanja pred letom 2012.

² Gre za aktivnosti, ki so analogne aktivnostim, predvidenim v ukrepu programov za povečanje socialne vključenosti pred letom 2012.

³ Vse starostne skupine.

in ne toliko zaradi razbremenjevanja starejših delavcev. (Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, 2008)

7. PREGLED STANJA GLEDE IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje starejših odraslih je ena izmed temeljnih prvin vseživljenjskega učenja, ki za področje izobraževanja starejših omenja tri temeljne elemente:

- Vertikalno integracijo, ki se nanaša na to, da izobraževanje poteka v vseh življenjskih fazah ljudi, tako v otroštvu, kot tudi v starejši dobi. Gre za tako imenovano »life-long learning«, ki poudarja, da je izobraževanje enako pomembno v vseh obdobjih življenja, ne glede na starost.
- Horizontalno integracijo, ki se nanaša na to, da ima vsaka vrsta učenja, ne glede na to na kakšen način je pridobljena (formalno ali neformalno), enak status po vsej razsežnosti življenja (tako imenovan »life-wide learning«).
- Demokratizacijo izobraževalnega sistema, ki se nanaša na to, da bi vsi ljudje, ne glede na spol, starost in etnično ali versko pripadnost morali imeti enake možnosti pri vključevanju v izobraževalne sisteme. (Jelenc Krašovec, 2009)

Precej raziskav, tako andragoških, antropoloških, socioloških in tudi medicinskih, je prišlo do zaključkov, da izobraževanje (tako formalno kot tudi neformalno) pozitivno vpliva na starejše posameznike. Z njim se namreč postavi temelj za tako imenovano »aktivno staranje«, saj vpliva na samouresničevanje in osebno rast posameznikov, in s tem pripomore k temu, da se zaradi krepite njihove družbene moči, manjša njihova socialna izključenost, ki pogosto nastane kot posledica staranja. Z izobraževanjem se prav tako spodbuja medgeneracijsko sodelovanje, prisotnost starejših v skupnosti, ter njihovo aktivno sodelovanje v družbi. (Jelenc Krašovec, 2009)

Kljub vsem pozitivnim učinkom, ki jih izobraževanje prinaša, pa je delež starejših, ki se poslužujejo vseživljenjskega učenja, še vedno izredno majhen. Raziskave, izvedene na področju EU, so namreč ugotovile, da je delež tistih, starih med 50 in 64 let, ki so vključeni v programe vseživljenjskega učenja, v primerjavi z mlajšimi prebivalci, izredno nizek. (Radinovič Hajdič, 2013)

Iz statističnih podatkov za Slovenijo je prav tako razvidno, da udeležba odraslih v izobraževanju pada ob večanju starosti, a hkrati tudi narašča, ko gre za ljudi z višjo stopnjo izobrazbe. (Laissani, 2010)

Kaj je razlog za to? Pomemben dejavnik pri izobraževanju odraslih in izobraževanju starejših odraslih je, podobno kot pri drugih starostnih skupinah, motivacija. Zaposleni, katerim se ponudi možnost izobraževanja, morajo biti tako seznanjeni s koristmi, ki jih tako izobraževanje prinaša organizaciji, v kateri so zaposleni, predvsem pa s koristmi, ki jih tako izobraževanje prinaša njim samim. Pomemben dejavnik pri tem je tudi dobra komunikacija med zaposlenimi in vodjo, ter dobra komunikacija med zaposlenimi in kadrovikom, saj se starejšim delavcem le tako lahko zagotovi, da bodo imeli primerno in ustrezno pomoč pri prilagajanju na spremembe, ki jih izobraževanje prinaša v delovanje in celotno kulturo podjetja. Pri tem je torej poseben poudarek potrebno dati:

- temu, da se pri starejših delavcih zagotavlja stalna in dovolj visoka stopnja motivacije za izobraževanje,

- preverjanju ali starejši delavci resnično razumejo in so seznanjeni z vsemi koristmi, ki jih neko izobraževanje prinaša,
- poudarjanju tega kakšne koristi bo izobraževanje prineslo starejšim delavcem pri njihovem praktičnem delu, saj je večina starejših delavcev bolj kot na formalna znanja osredotočena na praktična znanja in izkušnje,
- naslavljanju in odpravljanju morebitnega strahu pred neuspehom,
- temu, da se izbere primerno učno metodo, ki bo starejšim delavcem prinesla kar največ koristi in hkrati povzročala čim manj stresa in negativnih čustev,
- temu, da se tekom izobraževanja določi neke realne in dosegljive cilje, ki bodo delavcem služili še kot dodatna motivacija.
- (Združenje delodajalcev Slovenije, 2010)

Poleg prej omenjenih koristi, ki jih izobraževanje prinaša delavcem, pa ima le-to tudi izredno dober vpliv na podjetje, a ne brez prvotnega sprejetja tega, da bo tem obstajajo za podjetje, ki svoje zaposlene izobražuje, tudi določene nevarnosti.

Tabela 4: Prednosti in nevarnosti podjetij, ki izobražujejo svoje zaposlene

PODJETJE, KI IZOBRAŽUJE SVOJE ZAPOSLENE	
<u>Prednosti</u>	<u>Nevarnosti</u>
<ul style="list-style-type: none">- »Večja produktivnost in kakovost v primerjavi z drugimi podjetji,- Sistematični, strokovni in delovni ter osebni razvoj zaposlenih,<ul style="list-style-type: none">- Skupna vizija,- Usklajeni cilji,- Boljše okolje,- Možnost razvoja boljših rešitev,<ul style="list-style-type: none">- Inovativnost,- Dobro poslovanje z možnostjo doseganja višjega dobička.«	<ul style="list-style-type: none">- »Možnost, da zaposleni odidejo v konkurenčno podjetje,- Zaposleni ne prenesajo pridobljenega znanja v delovne naloge oziroma v druge zadolžitve,- Investicije v izobraževanje so predrage- Možnost izgube v poslovanju.«

Vir: Huč, 2001

Odgovor ali je bolje slediti prednostim, ki jih ponuja izobraževanje, ali nevarnostim, ki pridejo z njim, pa lahko najdemo v naslednji anekdoti:

»CFO asks his CEO, "What happens if we invest in developing our people and then they leave the company?"¹



CEO answers, "What happens if we don't, and they stay?"²« (Natural training, 2010)

Obstaja pa še dodaten razlog, zaradi katerega je izobraževanje na delovnem mestu, predvsem starejših delavcev, izredno pomembno. Statistike EU namreč kažejo, da se bo delež celotne delovne sile z doseženo višjo stopnjo izobrazbe večal, delež delovne sile z nižjo stopnjo izobrazbe pa vztrajno manjšal. Že naslednje leto naj bi namreč približno 30% vseh delovnih mest na trgu dela bilo takih, za katere se zahteva visoka usposobljenost, in s tem tudi višja stopnja izobrazbe. Večji del tistih, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, pa sestavljajo ravno starejši delavci, ki so že tako ali tako ena izmed najbolj ogroženih socialnih skupin. Zaradi vedno večje zahtevnosti delovnih mest, in s tem vedno večje potrebe po visoki usposobljenosti, so torej starejši delavci bolj izpostavljeni tveganjem za izgubo zaposlitve. Rešitev za to najdemo v vseživljenjskem učenju. A tu se ponovno pojavi problem, saj so starejši delavci namreč tudi ena izmed tistih skupin, ki se manj pogosto vključujejo v vseživljenjsko učenje. (Pangerc Pahernik, 2010)

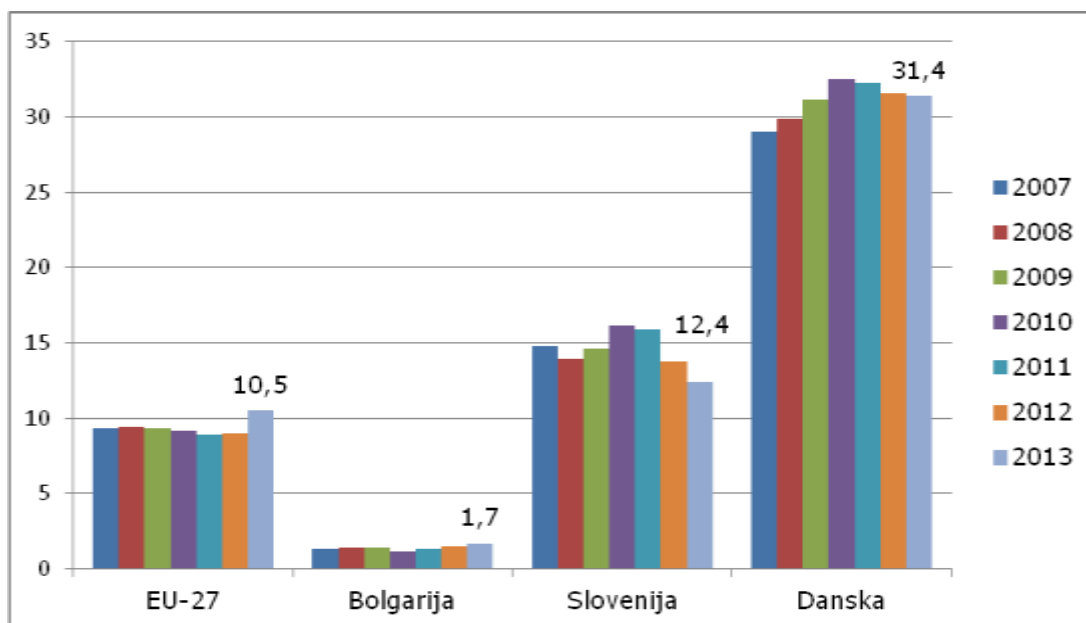
Kot je razvidno iz grafa 15, v katerem sta poleg Slovenije predstavljeni še Bolgarija, kot država z najnižjo stopnjo udeleženih odraslih v aktivnostih vseživljenjskega učenja, in Danska, kot država z najvišjo stopnjo udeleženih odraslih v aktivnostih vseživljenjskega učenja, je bilo v Sloveniji v letu 2013 12,4% odraslih, starih med 24 in 64 let, vključenih v aktivnosti vseživljenjskega učenja. Kljub temu, da je ta številka višja od povprečja držav EU-27, ki ga močno znižujejo države kot so Bolgarija, Grčija, Hrvaška, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška, Makedonija in Turčija, pa je potrebno pozornost posvetiti tudi vrednostim prejšnjih let. Ugotoviti je namreč mogoče, da trend udeležbe v aktivnostih vseživljenjskega učenja v Sloveniji pada, kar je skrb vzbujajoče. (Eurostat, 2013)

Nenavadno je predvsem to, da tiste države članice, z izjemo Združenega kraljestva, ki so zabeležile padec v udeležbi, vseeno niso zabeležile tako velikega padca kot Slovenija. Večina držav članic pa je v času od leta 2007 zabeležila celo rast. Švedska in Francija, kot najbolj ekstremna primera rasti, sta namreč v tem 7-letnem obdobju zabeležila skoraj 10% rast – Švedska 9,5%, Francija pa 11,6%. Združeno kraljestvo, s svojim 3,9% padcem od svojega maksimuma leta 2009, in Slovenija, s svojim 3,8% padcem od svojega maksimuma leta 2010, predstavljata najbolj ekstremna padca v tem obdobju. (Eurostat, 2013)

¹CFO vpraša svojega CEO: »Kaj se bo zgodilo, če bomo vlagali v razvoj naših zaposlenih, potem pa bodo zapustili naše podjetje?«

²CEO odgovori: »Kaj se bo zgodilo, če tega ne bomo storili, in bodo ostali?«

Graf 15: Udeležba odraslih, starih med 25 in 64 let, v aktivnostih vseživljenjskega učenja, v %



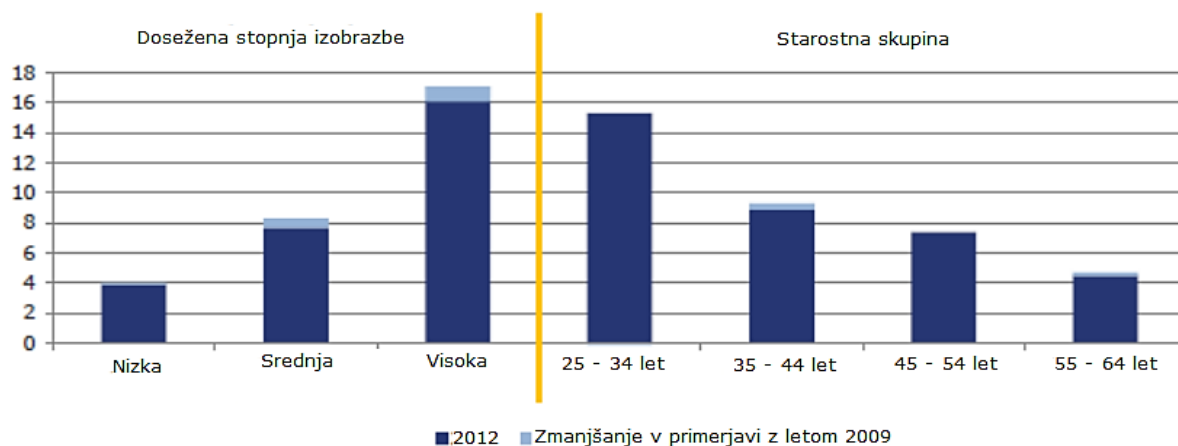
Vir: Eurostat, 2013

Pri tem je potrebno omeniti tudi to, da si je EU glede udeležbe odraslih v izobraževalnih programih postavila konkreten cilj. Do leta 2010 je želela doseči, da bi bilo vsaj 12,5% odraslih vključeno v aktivnosti vseživljenjskega učenja. Ta cilj v evropskem merilu seveda ni bil dosežen, lahko pa se kljub temu pohvalimo s tem, da Slovenija pa ga je dosegla, saj je bil pri nas leta 2010 ta delež na vrhuncu, in sicer je znašal 16,2%. EU si je tako za naslednje obdobje, do leta 2020, postavila nov cilj. Tokrat želi doseči 15% vključenost odraslih v aktivnosti vseživljenjskega učenja. Trenutno zastavljene vrednosti ne dosega niti EU-27 niti Slovenija. Za doseg tega mejnika bi EU namreč morala posvetiti več pozornosti skupinam prebivalstva, ki v aktivnostih vseživljenjskega učenja dovolj niso zastopane. (Pangerc Pahernik, 2013)

Pomembno pa je, da se osredotočimo predvsem na starejše prebivalstvo. Glede na raziskavo, ki je bila leta 2011 izvedena na področju EU, je bila povprečna stopnja participacije v izobraževanju ali usposabljanju pri tistih, starih med 55 in 64 let, 4,3%. Ta delež je za tiste, stare med 25 in 49 let, znašal 11%. Ob pogledu na stanje v posameznih državah članicah, pa je bilo ugotovljeno, da je ta stopnja participacije za starostno skupino 55 – 64 let v precej državah celo tako nizka, da ne dosega niti 2%. To je, na primer, v Grčiji, Bolgariji, Romuniji, in na Madžarskem, Poljskem, ter Slovaškem. Najvišje stopnje za to starostno skupino so dosegale nordijske države, torej Danska, Finska, Švedska in Norveška, vse preko 10%. (Feifs in dr., 2013)

Podobne vrednosti so bile pridobljene tudi za leto 2012. Mlajši odrasli, stari med 25 in 34 let, so namreč še vedno predstavljali večinski delež udeležencev v aktivnostih vseživljenjskega učenja. Prav tako so večjo udeležbo ugotovili tudi pri tistih z višjo doseženo stopnjo izobrazbe. Prav tisti, starejši od 55 let, in tisti z najnižjo stopnjo izobrazbe pa spadajo v najbolj rizične skupine prebivalstva, ki bi največ pridobile z udeležbo v aktivnostih vseživljenjskega učenja. (Pangerc Pahernik, 2013)

Graf 16: Udeležba odraslih v vseživljenjskem učenju glede na doseženo stopnjo izobrazbe in starost

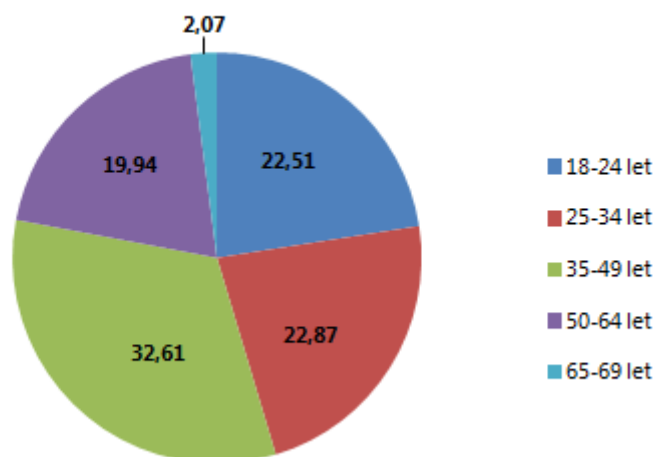


Vir: Pangerc Pahernik, 2013

Znani pa so tudi podatki o starostni strukturi udeležencev neformalnih in formalnih izobraževanj za Slovenijo za leto 2011. Kot je razvidno iz grafa 17, je delež tistih, starih med 65 in 69 let, ki so vključeni v kakršnokoli formalno ali neformalno izobraževanje, zaskrbljujoč. Izredno nizek je tudi delež tistih, starih med 50 in 64 let. Na prvi pogled sicer izgleda ta delež popolnoma primerljiv z ostalimi, a ne smemo pozabiti, da je ne vključenost starejših v kakršnokoli obliko izobraževanja precej bolj kritična kot pri drugih starostnih skupinah. (Statistični urad Republike Slovenije, 2011)

Graf 17: Delež udeležencev formalnega ali neformalnega izobraževanja v Sloveniji, po starosti, za leto 2011, v %

Udeleženci formalnega ali neformalnega izobraževanja



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2011

Precej različnih raziskav je prišlo do zaključka, da so razlogi za tako majhno udeležbo starejših delavcev v različnih izobraževanjih in usposabljanjih trije:

- Velik del starejših delavcev je zaposlen v kmetijstvu;

- Diskriminacija starejših delavcev s strani delodajalcev (pri čemer je delež delavcev, ki je mnenja, da zaradi svoje starosti niso bili deležni usposabljanja na delovnem mestu, viden iz grafa 19);
- Pomanjkanje motivacije med starejšimi delavci za izboljševanje svojih veščin, predvsem zaradi bližajoče se upokojitve. (Feifs in dr., 2013)

Kot dodaten razlog za nizko udeležbo starejših delavcev v izobraževalnih programih pa se omenja tudi pomanjkanje državnih spodbud in iniciativ, ki bi bile usmerjene le k starejšim delavcem. Večina spodbud, financiranih s strani države, starejše delavce namreč naslavlja v okviru ostalih ogroženih skupin, kot so na primer invalidi in mladi nezaposleni, in ne kot samostojno skupino. Tako je, poleg Bolgarije, Madžarske, Irske, Latvije, Španije, Združenega kraljestva in drugih, tudi v Sloveniji. (Feifs in dr., 2013)

Kot dokaz za to, da dejstvo, da se starejše delavce obravnava v okviru drugih ogroženih skupin, ni pretirano uspešno, lahko navedemo aktivno politiko zaposlovanja, ki, na podlagi Zakona o urejanju trga dela (ZUTD), za povečevanje zaposlovanja in zniževanje brezposelnosti predvideva usposabljanja in (formalna in neformalna) izobraževanja. V prvi polovici leta 2014 je namreč kar 11828 posameznikov koristilo možnosti, ki jim jih na področju usposabljanja in izobraževanja ponuja aktivna politika zaposlovanja, a od tega je bilo le 1003 takih, ki so bili starejši od 50 let. Podobno stanje razkriva tudi pogled v preteklost, kot je razvidno iz tabele 5. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014i)

Tabela 5: Udeležbenost registriranih brezposelnih v programih usposabljanja in izobraževanja v okviru Aktivne politike zaposlovanja

	2010	2011	2012	2013
Vseh udeleženi³	34296	16154	12368	18777
50 do 59 let	2798 (8,16%)	1323 (8,19%)	1619 (13,09%)	1746 (9,3%)
60 let in več	34 (0,1%)	22 (0,14%)	19 (0,15%)	33 (0,17%)

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2014i

8. PREGLED STANJA GLEDE NAPREDOVANJA

Šesti člen ZDR-1 v drugem odstavku določa, da mora delodajalec kandidatu oziroma delavcu zagotoviti enako obravnavo glede na osebne okoliščine, in sicer zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. (ZDR-1)

³ Vse starostne skupine.

Zakonodaje mnogih evropskih držav vsebujejo podobna določila. Kljub temu pa ta določila v praksi niso vedno do potankosti upoštevana. Na področju napredovanja na delovnem mestu so, na primer, starejši delavci, ki imajo popolnoma dovolj izkušenj in izpolnjujejo vse pogoje za napredovanje, pogosto spregledani v prid mlajših. (Evropska komisija, 2010)

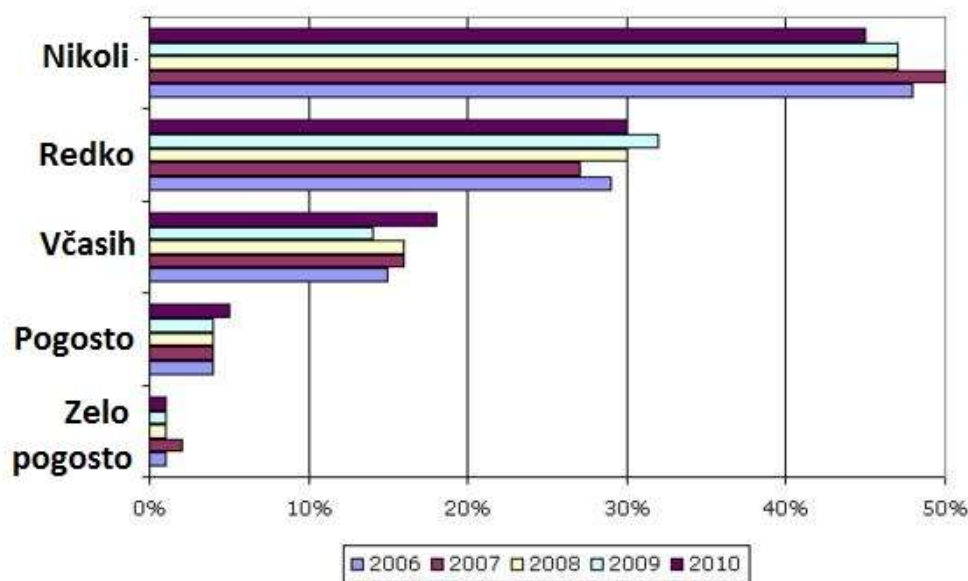
Ni torej nenavadno, da velja starostna diskriminacija za eno najpogostejših diskriminacij na trgu dela. Po ocenah raziskovalcev je prehitela tudi rasno diskriminacijo, ki je dolgo veljala za najbolj pogosto. (Akerman, 2014)

Diskriminacija na področju napredovanja starejših delavcev, kot tudi vse ostale vrste starostne diskriminacije, je neločljivo povezana z negativnimi stereotipi, da so starejši delavci manj fleksibilni, manj veščih novih tehnologij, manj odprti za spremembe, manj produktivni in imajo manjše sposobnosti koncentracije ter slabše zdravje. Možnosti za napredovanje starejših na delovnih mestih, kjer se zahteva fleksibilnost, kreativnost in visoka stopnja motivacije, so torej iz vseh navedenih razlogov še manjše, kot na ostalih delovnih mestih. (Harcourt, 2008)

Leta 2010 je bila na Norveškem izvedena zanimiva raziskava o starostni diskriminaciji na delovnem mestu, ki se je usmerila predvsem v raziskovanje starostne diskriminacije na področju napredovanja, usposabljanja, razvoja kariere, višanja plače ter preferenc, ki jih imajo delodajalci do mlajših delavcev, če gre za delovna mesta, pri katerih je prisotno vpeljevanje novih načinov dela in novih tehnologij. (Langeland, 2011)

Kot je razvidno iz grafa 18 je bilo ugotovljeno, da se je delež zaposlenih, ki se še nikoli niso srečali s starostno diskriminacijo, v obdobju petih let, za katerega so bili zbrani podatki, zmanjšal. Starostna diskriminacija je torej vedno bolj prisotna, kar glede na staranje prebivalstva niti ni tako nenavadno. Hkrati sta se povečala tudi deleža tistih delavcev, ki so se s starostno diskriminacijo srečevali včasih ali pogosto, medtem ko je delež tistih, ki so se s starostno diskriminacijo srečevali zelo pogosto, ostal približno enak. (Langeland, 2011)

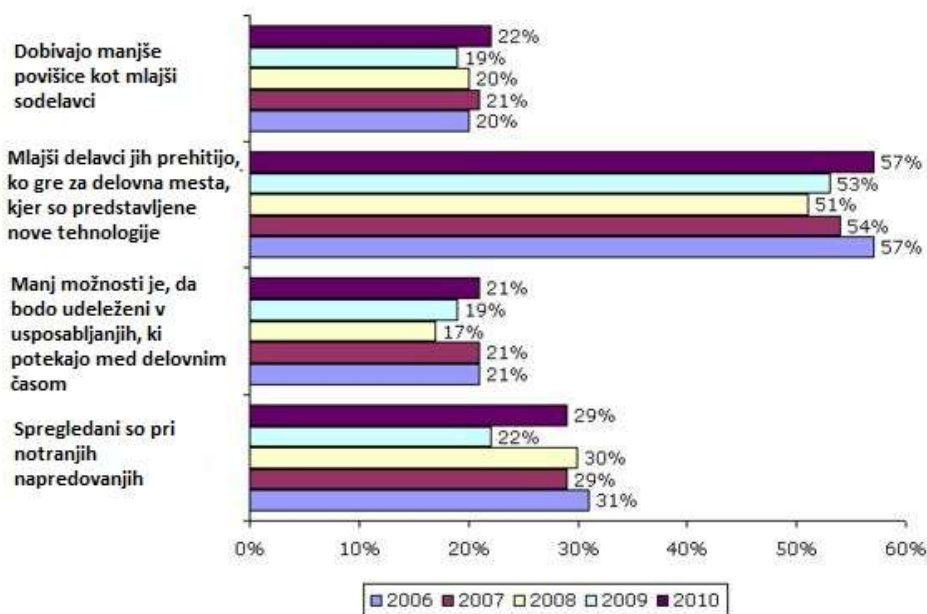
Graf 18: Kako pogosto delavci na delovnem mestu izkusijo starostno diskriminacijo, za Norveško od leta 2006 do 2010



Vir: Langeland, 2011

Zanimiv je tudi vpogled v to, s kakšnimi oblikami starostne diskriminacije se starejši delavci srečujejo. V letu 2010 jih je, kot je razvidno iz grafa 19, namreč kar 29% zatrdilo, da so zaradi svoje starosti spregledani pri napredovanju. (Langeland, 2011)

Graf 19: S kakšnimi oblikami starostne diskriminacije se srečujejo starejši delavci, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili "včasih", "pogosto" ali "zelo pogosto", za Norveško od leta 2006 do 2010

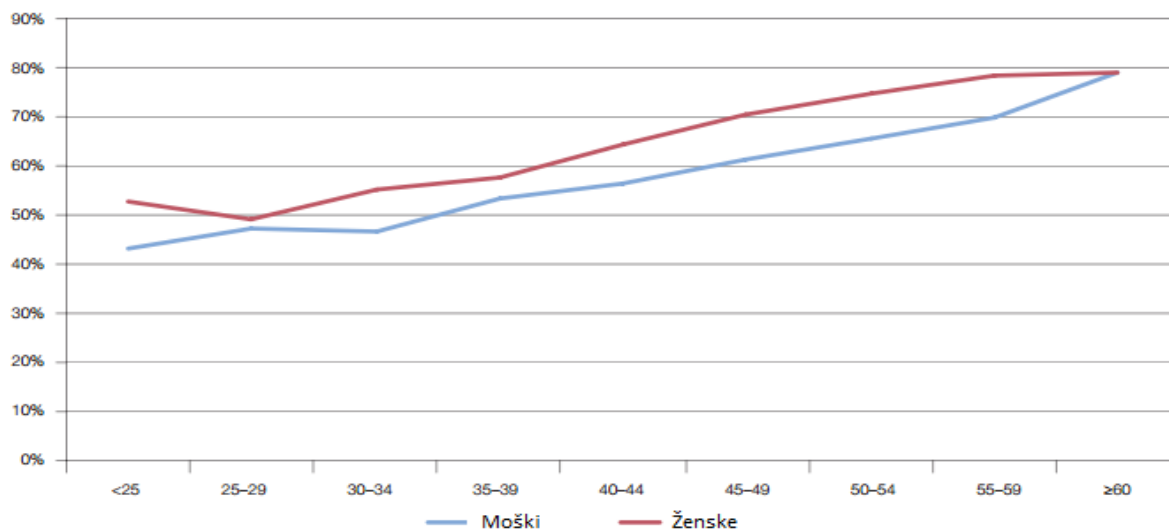


Vir: Langeland, 2011

S podobnimi statistikami se srečujejo tudi drugje. Raziskava, ki je bila prav tako izvedena leta 2010, a v Združenih državah Amerike, je namreč ugotovila, da se je izmed tistih starejših delavcev, starih med 50 in 64 let, ki so se že kdaj srečali s starostno diskriminacijo, kar 31,5% srečalo s tem, da jim ni bilo omogočeno napredovanje zaradi njihove starosti. Pri tistih, starejših od 65 let, je ta delež nižji, saj znaša 18,8%. Hkrati je bilo ugotovljeno, da se starostna diskriminacija pri napredovanju pogosteje pojavlja pri moških in pri pripadnikih srednjega družbenega razreda. (Choi, 2011)

Podobne raziskave pa obstajajo tudi na področju Evropske unije, s tem, da ugotovitve niso pretirano drugačne kot drugod. V raziskavi, ki je bila leta 2011 izvedena za celotno EU območje, je bilo ugotovljeno, da se delavci, starejši od 50, srečujejo z manj možnostmi za napredovanje na delovnem mestu. Slabe možnosti za napredovanje so, po mnenju izvajalcev navedene raziskave, tudi eden izmed ključnih dejavnikov za netrajnost zaposlitve za starejše delavce. Na podlagi izvedenih anket je bilo ugotovljeno, da 64% žensk in 56% moških po štiridesetem letu meni, da nimajo dobrih možnosti za napredovanje na delovnem mestu. Po petdesetem letu ta delež naraste pri ženskah na 75% in pri moških na 66%. (Eurofound, 2012c)

Graf 20: Slabe možnosti za napredovanje na delovnem mestu, po starosti in spolu

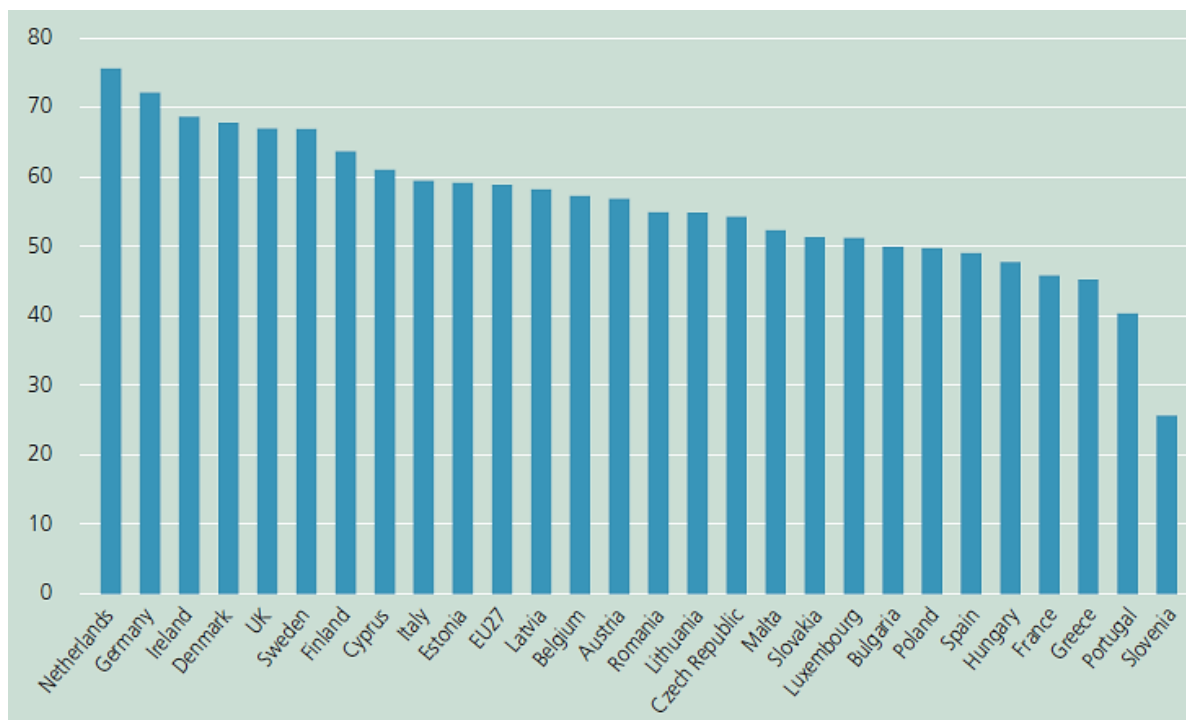


Vir: Eurofound, 2012c

Raziskovalci so prav tako odkrili, da slaba usklajenost med delovnim časom in drugimi obveznostmi, prisilna drža, majhne možnosti za napredovanje, ter slaba socialna podpora, glede na statistiko, vplivajo na slabšanje splošnega zdravja delavcev (predvsem moških) med 40. in 60. letom. Isti dejavniki naj bi bili tudi glavni razlog za to, da precej delavcev meni, da so nezmožni opravljati svoje, isto delo do dopoljenih 60 let starosti. (Eurofound, 2012d)

59% delavcev je sicer reklo, da bodo svoje delo pri 60. letih še sposobni opravljati. Kar četrtnina jih je odgovorila, da tega ne bodo zmožni, 16% pa jih je odgovorilo, da tega niti ne želijo. Pri tem pa je vredno omeniti, da je kar tretjina delavcev, starih med 50 in 54, mnenja, da svojega dela pri 60. letih ne bodo več sposobni opravljati. Pojavljale so se, seveda, bistvene razlike med državami članicami. Slovenija se nahaja na samem koncu lestvice, torej tam, kjer zelo majhen delež delavcev verjame, da bodo pri 60. letih še sposobni opravljati svoje delo. Zanimivo pa je tudi to, da je izmed desetih držav, ki so se uvrstile na dno te lestvice, kar sedem takih, ki se uvrščajo med tistih deset držav EU, ki imajo najnižji delež delavcev, starejših od 50 let. Pri tem gre torej nedvomno za povezavo s samimi kulturami držav članic. (Eurofound, 2012b)

Graf 21: Mnenje delavcev o tem, ali so sposobni opravljati svoje delo do 60. leta starosti, v %



Vir: Eurofound, 2012b

9. MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE

Vse navedeno v prejšnjih poglavjih, torej okoliščine in trenutno stanje na trgu dela, ter demografske značilnosti, torej prenizka rodnost, težja vključitev mladih na trg dela, staranje prebivalstva, daljšanje življenjske dobe in pomanjkanje delovne sile, ki bo nastalo kot posledica prenizke rodnosti ter upokojevanja starejše generacije in njenega hitrega izključevanja iz trga dela, bodo vodile do zmanjšanja usposobljene delovne sile. Mladi, ki se bodo vključevali na trg dela namreč ne bodo imeli potrebnih veščin in znanj starejše generacije, starejši pa bodo le redko imeli tako dobra znanja na področju inovacij in tehnološkega napredka kot mladi. Rešitev za ta problem je zagotovo v medgeneracijskem sodelovanju, in s tem v prenosu izkušenj in znanj med generacijami, ter medsebojnemu učenju. Posledično bi starejše generacije dlje časa ostale aktivne na trgu dela, in s tem zmanjševale koeficient starostne odvisnosti od aktivne populacije, ter dlje časa prispevale k prihodkom države, mlajše generacije pa bi lažje in hitreje vstopale ter nato tudi ostajale na trgu dela. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

Evropska komisija je v svoji zeleni knjigi iz leta 2005, z naslovom »Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami«, zapisala naslednje: »Naše družbe bodo morale najti nove načine za izkoriščanje potenciala rasti, ki ga predstavljajo mlade generacije in starejši državljani. Za obvladovanje teh sprememb bo potreben prispevek vseh udeležencev: razviti se morajo nove oblike solidarnosti med generacijami z medsebojno podporo in prenosom znanja in izkušenj.« (Evropska komisija, 2005)

Po besedah dr. Jožeta Ramovša je »najpomembnejši pogoj za nastanek nove solidarnosti med generacijami priznanje, da je človek največja vrednota družbe. Enako moramo ceniti otroka, delovno sposobnega odraslega in starega človeka, čigar znanje in izkušnja sta se izkristalizirala v življenjsko modrost.« (Parent in dr., 2008)

Medgeneracijsko sodelovanje torej predpostavlja skupnost in enakopravnost različnih generacij. Predvideva medgeneracijski dialog in medsebojno razumevanje ter poslušanje. (Bernik in dr., 2012)

Njegovi glavni cilji so:

- »ohranjanje avtonomije in individualnosti starejših, saj to pri starejših spodbuja lastno odgovornost, ustvarjalnost in tudi samostojno neodvisno življenje,
- ohranjanje stikov z družino, sosesko in vrstniki,
- skrb za dostopnost do informacij o vsem, kar je za starejše pomembno,
- razvoj mladostnikove samozavesti,
- učenje mlajših moralnih in etičnih razsežnosti medčloveških odnosov.« (Erenda, 2014)

Medgeneracijsko sodelovanje pa nima le navedenih glavnih ciljev, temveč ima precej več pozitivnih vplivov, tako na posameznika, kot tudi na njegovo skupnost in celotno družbo.

Tabela 6: Pozitivni vplivi medgeneracijskega sodelovanja

POZITIVNI VPLIVI MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA		
Na družbo	Na skupnost	Na posameznika
<ul style="list-style-type: none"> - »Rušenje stereotipov in predsodkov med generacijami - Spodbujanje solidarnosti v družbi <ul style="list-style-type: none"> - Osmišljanje staranja - Kvalitetna izraba prostega časa posameznikov <ul style="list-style-type: none"> - Vseživljenjsko učenje - Dvig kvalitete življenja v lokalni skupnosti <ul style="list-style-type: none"> - Ustvarjanje družbe za vse generacije - Ohranjanje tradicije - Aktiven odziv na družbene razmere« 	<ul style="list-style-type: none"> - »Širjenje socialnih in podpornih mrež - Večanje socialnega kapitala v skupnosti - Povečanje občutka pripadnosti skupnosti - Aktivna poraba prostega časa <ul style="list-style-type: none"> - Aktivno državljanstvo - Razvoj medsebojne pomoči in podpore - Iskanje skupnih in povezovalnih elementov med različnimi generacijami - Spodbujanje občutljivosti na sočloveka - Vzgoja v solidarnost in strpnost - Priprava na lastno kakovostno staranje« 	<ul style="list-style-type: none"> - »Dvig samopodobe, samospoštovanja ter krepitev samozavesti - Razvoj empatije in solidarnosti - Spoznavanje življenja in sveta pripadnikov drugih generacij - Pridobivanje veščin s področja prenašanja znanj - Pridobivanje novih znanj in spretnosti ter izkušenj - Učenje sodelovanja - Pridobivanje kompetenc za zaposlitev - Pridobivanje socialnih veščin <ul style="list-style-type: none"> - Širjenje socialne mreže - Sprejemanje in sodelovanje z drugimi in drugačnimi«

Vir: Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva, 2013

Medgeneracijsko sodelovanje je torej namenjeno združevanju različnih generacij z namenom zagotavljanja priložnosti za skupno delo tako za starejšo kot tudi za mlajšo generacijo, obenem pa prinesiti korist vsem udeleženi, in ob tem promovirati medsebojno učenje, spoštovanje in razumevanje. Ker gre pri medgeneracijskem sodelovanju za izredno fleksibilen pojem, so aktivnosti na tem področju lahko zelo raznolike, načeloma pa jih razvrščamo v tri skupine:

- medgeneracijska solidarnost (ena generacija nudi drugi podporo),
- medgeneracijsko sodelovanje v ožjem smislu (različne generacije skupaj sodelujejo na določenem projektu s konkretnim ciljem),
- medgeneracijsko učenje (ena generacija se uči od druge in obratno, ter različne generacije se hkrati učijo skupaj). (Age Concern England, 2014)

Tudi medgeneracijsko učenje pa lahko razdelimo v tri osnovne modele:

- Starejši pomagajo mlajši generaciji – večinoma gre za programe mentorstva in svetovanje mladim,
- Mlajši pomagajo starejši generaciji – večinoma gre za prostovoljske programe pomoči pri vsakodnevnih opravilih, krajšanja časa ali spoznavanja starejših s sodobnimi tehnologijami,
- Mlajši in starejši s skupnim aktivnim delovanjem prispevajo k izboljšanju življenja v skupnosti. (Jelenc Krašovec, 2010)

Pri uvajanju medgeneracijskega sodelovanja pa se seveda srečamo tudi z določenimi problemi. Glavni izmed njih je kako sploh zagotoviti sodelovanje generacij, ki so si popolnoma različne, imajo popolnoma drugačne vrednote in drugačne poglede na delo. Res je, da imajo tudi pripadniki posameznih generacij svoje individualne značilnosti, a kljub temu lahko za določeno generacijo, torej ljudi, rojene v istem času, ki živijo v istem obdobju, povlečemo neke vzporednice, saj so navsezadnje doživljali in se socializirali v enakih kulturnih in gospodarskih okoliščinah. Za optimizacijo delovanja organizacij in podjetij je potrebno poznati vse vrste generacij in njihove glavne značilnosti, saj se le tako lahko zagotovi dobro medgeneracijsko sodelovanje in razumevanje. Delovna sila današnjega časa je torej sestavljena iz štirih temeljnih generacij:

- generacija veteranov,
 - gre za ljudi, rojene v obdobju med leti 1920 in 1945. Živeli so pod vplivom druge svetovne vojne, in pomanjkanja, ki je bilo povezano z njo. Za njih je značilna solidarnost, timsko delo, preprostost, potrpežljivost, spoštovanje avtoritete, reda in pravil, ter podpiranje socialne pravičnosti in blagostanja. Poslužujejo se neposredne komunikacije preko pogovorov, pri čemer so aktivni in pozorni poslušalci.
- generacija otrok blaginje oziroma »baby boom«,
 - gre za ljudi, rojene v obdobju med leti 1946 in 1965. Živeli so v obdobju razvoja gospodarstva, zato so optimistični in radi trdo delajo. Motivirajo jih finančne spodbude, a obenem cenijo tudi zanesljivo stalno zaposlitev, zato na finančne spodbude ne pristanejo, če to za njih pomeni večje karierno tveganje. Kot sredstvo komuniciranja že uporabljajo sodobna komunikacijska orodja, obenem pa cenijo jasno in nedvoumno komunikacijo.
- generacija X,
 - gre za ljudi, rojene v obdobju med leti 1966 in 1985. Odraščali so ob starših, ki so neprestano delali in bili zaradi tega manj prisotni doma, zaradi česar se je povečalo število ločitev. Kot otroci so veliko časa preživeli pred televizorjem. Gre za neodvisne in prilagodljive posameznike, ki niso naklonjeni avtoriteti. Radi imajo enakopravne odnose in timsko delo. Dobrine jemljejo kot samoumevne, saj v otroštvu zaradi delavnih staršev nikoli niso čutili pomanjkanja. Do države gojijo velika pričakovanja. Bolj kot varne zaposlitve si želijo biti konkurenčni na trgu delovne sile, in posredovati specifična znanja, ki bi jim to omogočila. Gre za prvo digitalno pismeno generacijo.

- generacija Y.
 - gre za ljudi, ki so odrasli v času informacijske tehnologije, torej so rojeni približno v obdobju med leti 1986 in 2000. Imajo konstantno potrebo po zabavi, tudi na delovnem mestu. Želijo si akcije in kreativnosti, so ciljno naravnani in polni pričakovanj. Imajo potrebo po izrazito individualnem pristopu in osebnem stiku. Nagnjeni so k samoizobraževanju. Pri tej generaciji je za vzpostavitev avtoritete potrebna argumentirana komunikacija in dober osebni zgled. (Tomšič, 2010)

Pri tem je potrebno omeniti tako imenovane »križance« - ljudi, rojene na prelomu dveh generacij, ki se ne uvrščajo v nobeno izmed njih, lažje pa razumejo značilnosti obeh. Ravno zaradi tega razloga so načeloma zelo dobri vodje, saj je za njih značilna visoka stopnja socialne inteligence. (Tomšič, 2010)

Najpogostejši problemi, ki se pri delu pojavljajo zaradi prepadov med generacijami so: »

- Težave pri komunikaciji med mlajšimi in starejšimi,
- nespoštovanje in nestrpnost med generacijami (zaradi različnega načina dela ter življenjskih ciljev),
- nasprotje med strukturirano in svobodnjaško mentaliteto,
- težave v odnosu med mlajšimi vodji in starejšimi podrejenimi.« (Tomšič, 2010)

Organizacije in podjetja bi zato morala posvetiti velik del pozornosti soočanju z medgeneracijskimi razlikami in prilagajanju poslovnega procesa z namenom preprečitve medgeneracijskih konfliktov, ki lahko nastanejo kot posledica več različnih generacij na kupu, in tako onemogočijo kakršnokoli medgeneracijsko sodelovanje. Za lažje rokovanje s pripadniki različnih generacij je zato smotno izvesti naslednje ukrepe: »

1. Določitev prednosti in slabosti vsake organizacije v okviru delovne sile. Ta korak managerjem pomaga ugotoviti, kaj motivira posamezno generacijsko skupino; kakšen način komuniciranja ima vsaka izmed njih; kaj jim prinaša zadovoljstvo; ali posamezniki iz različnih generacijskih skupin raje delajo v timu ali individualno; ali so za različne generacije potrebni različni načini nadzora.
2. Identifikacija kompetenc, ki so potrebne za doseg ciljev.
3. Primerjava kompetenc s prednostmi in slabostmi posamezne generacije.
4. Uporaba primerjave kompetenc s prednostmi in slabostmi različnih generacij pri reševanju medgeneracijskih konfliktov, ustanavljanju timov in razvoju programov za usposabljanje.« (Tomšič, 2010)

Pri tem pa je poudarek potrebno dati tudi temu, da se najde primeren način, na katerega bi pripadnike različnih generacij lahko združili in povezali na smiseln način, ki bi vsem vpletenim prinesel čim več koristi. Teorija in praksa na tem področju že predvidevata več konceptov medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu. To so predvsem:

- mentorske sheme,
- krožno zaposlovanje (job rotation),
- delitev delovnega mesta (job sharing),
- medgeneracijski menedžment,
- menedžment talentov,
- coaching. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

10. KONCEPTI MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA NA DELOVNEM MESTU

10.1 Mentorske sheme

Pri mentorstvu gre za tesno povezavo mentorja, ki je načeloma starejši in tudi bolj izkušen, in mentoriranca, ki je načeloma mlajši in neizkušen, pri čemer mentor mentoriranca vodi, mu svetuje in ga usmerja, ter skozi praktično delo nanj prenaša svoje izkušnje in znanje, ki je potrebno za opravljanje določenega dela. Mentor torej spodbuja mentorirančev razvoj tako na strokovni kot tudi na osebni ravni, do česar zaradi praktičnega pristopa pride veliko hitreje kot drugače. Obenem pa se tudi mentor uči, saj je vsak nov medčloveški odnos že zaradi individualnosti vsakega posameznika priložnost in zahteva za novo učenje. Poleg tega pa so mladi mentoriranci navadno precej bolj na tekočem z dogajanjem na področju tehnologije. (EU skladi, 2014)

Mentorstvo je torej namenjeno temu, da se mlad, neizkušen človek čim lažje in čim hitreje uvede v delovni proces določenega podjetja, in s tem postane sposoben samostojno opravljati določena dela, ter morda postati mentor tudi sam. (Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije, 2014)

Ni torej nenavadno, da je mentorstvo vedno bolj pogosto. K njegovemu širjenju pa pripomorejo tudi naslednji dejavniki:

- vedno večji poudarek na razvoju in izobraževanju ljudi v podjetjih;
- vedno večje poudarjanje tega, da si morajo zaposleni deliti odgovornost za svoj razvoj in učenje, in s tem vedno večje poudarjanje odgovornosti za ljudi v vseh segmentih poslovanja in ne le v okviru kadrovske funkcije;
- organizacija podjetij se vedno bolj usmerja v sodelovanje in timsko delo, s čimer spodbuja pozitivne in nekonfliktne odnose med zaposlenimi, medsebojno spodbujanje, ter konstruktivni dialog;
- vedno večja želja in hkrati tudi potreba po zadržanju znanja v podjetju, torej zadržanja nadarjenih in izkušenih ljudi;
- vedno večji poudarek na ustvarjanju stalno učeče se družbe. (Clutterbuck, 2003)

Mentorske sheme so koristne iz več razlogov. Prva je zagotovo ta, da se z njim, zaradi razvoja vseh udeleženih, pripomore k večji učinkovitosti in uspešnosti podjetja, v katerem mentorstvo poteka. Poleg tega, da se z mentorstvom v delovno okolje uvaja nekoga, ki je na novo zaposlen, in nima še izkušenj, se s tem vpliva tudi na vse ostale, potencialne delavce, katerim bo ta novozaposleni morda nekoč mentor. Hkrati je mentorstvo zelo koristno tudi v primerih usposabljanja, oziroma v primerih, ko je bil določen zaposleni dlje časa odsoten, in ga je potrebno za boljšo učinkovitost ponovno uvesti v delo. Navsezadnje pa so mentorske sheme odličen način za spodbujanje medgeneracijskega sodelovanja in s tem tudi medgeneracijskega dialoga. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

Dodatna pozitivna lastnost mentorstva pa je stroškovna ugodnost. Čas, namenjen mentorstvu, namreč navadno spada v mentorjev opis dela, in se izvaja v njegovem normalnem delovnem času, zaradi česar ne pride do dodatnih ur dela, in tudi dodatni stroški s tem ne nastanejo. (Clutterbuck, 2011)

Mentorske sheme torej prinesejo korist vsem udeleženiim – mentorju, mentorirancu in podjetju, v katerem se mentorstvo odvija.

Tabela 7: Prednosti mentorstva

PREDNOSTI MENTORSTVA		
Za podjetje	Za mentorja	Za mentoriranca
- Zadržanje izobraženih in izkušenih sodelavcev v podjetju	- Učenje od mentoriranca in ob postopku mentoriranja	- Večja jasnost glede kariernih ciljev in osebnega razvoja
- Pridobivanje novih, sposobnih sodelavcev	- Priložnost za delovanje v smeri dobrega razvoja (izven svojih osnovnih delovnih nalog)	- Možnost odprtega pogovora o problemih v karieri in drugje
- Lažje načrtovanje razvoja podjetja glede na razpoložljiv kader	- Razvijanje samozavedanja	- Boljša socialna mreža
- Enostavnejše povezovanje podjetij (npr. mentor v enem, mentoriranelec v drugem podjetju)	- Boljše razumevanje drugih področij poslovanja in drugih generacij	- Pridobivanje praktičnih nasvetov o organizaciji in obnašanju v podjetju
- Zagotavljanje raznolikosti	- Večja samozavest v vodstvenem položaju	- Priložnost za konstruktivne izzive
- Vzgajanje kulture v podjetju, ki je naklonjena učenju		- Prenos znanja
		- Priložnost za konstruktivne kritike
		- Večja samozavest in vera v svoje sposobnosti

Vir: Clutterbuck, 2011

10.2 Krožno zaposlovanje

Pri krožnem zaposlovanju, oziroma tako imenovanjem »job rotation«, gre za strukturirano menjavo delavcev na različnih delovnih mestih, pri čemer se od delavcev zahteva in pričakuje, da v določenih intervalih rotirajo med različnimi delovnimi postajami. Gre za zelo učinkovit način za zagotavljanje in prispevanje k prožnosti trga dela. Osnovna ideja krožnega zaposlovanja je v tem, da se delavce usposobi za več različnih delovnih mest, pri čemer to ne vpliva na poslovni proces, saj ko se eden izmed delavcev usposablja za določeno delovno mesto, se nek drugi delavec, oziroma brezposelna oseba, usposablja za delovno mesto prvega delavca. Nobeno delovno mesto torej nikoli ni prazno, zato ostaja delovni proces neprekinjen. Krožno zaposlovanje torej pripomore k dodatnemu izobraževanju in usposabljanju delavcev, prav tako pa tudi k lažjemu vključevanju brezposelnih na trg dela. (Education Portal, 2014)

Poznamo dve vrsti krožnega zaposlovanja – tako imenovani »task rotation« in tako imenovani »position rotation«. (Education Portal, 2014)

Task rotation oziroma kroženje delovne naloge je značilno za delovna mesta, kjer je prisoten konstanten fizični ali psihični napor, načeloma zaradi repetitivnega dela in ritma. Gre za to, da se delavca, ki opravlja neko tako delo, za nekaj časa prestavi na neko drugo delovno mesto, ki je manj stresno in manj zahtevno, da se lahko delavec odpočije in nato svež vrne nazaj. Med tem časom, seveda, njegove delovne naloge opravlja nekdo drug. (Education Portal, 2014)

Position rotation oziroma kroženje delovnega mesta pa je prisoten predvsem tam, kjer je glavni cilj kroženja ta, da se delavec dodatno izobražuje in usposablja. Pri tem ločimo še dve podvrsti tega kroženja, in sicer znotraj-funkcijsko kroženje (»within-function rotation«), pri katerem gre za to, da delavec kroži med delovnimi mesti iz podobnih področij, na katerih se zahteva približno enaka stopnja odgovornosti, in navzkrižno-funkcijsko kroženje (»cross-function rotation«), pri katerem se stopnja odgovornosti in zahtevnosti delovnega mesta načeloma postopoma in zaporedoma povečuje. (Education Portal, 2014)

Krožno zaposlovanje ima precej prednosti, tako za podjetje kot tudi za zaposlenega, ki kroži.

Tabela 8: Prednosti krožnega zaposlovanja

PREDNOSTI KROŽNEGA ZAPOSLOVANJA	
Za podjetje	Za delavca, ki kroži
<ul style="list-style-type: none"> - Motiviranje delavcev - Varnost, ki jo podjetje dobi s prepričanjem, da je na trgu dela vedno nekdo, ki lahko kvalitetno zapolni določeno delovno mesto - Delavci pridobijo boljše celostno razumevanje delovanja podjetja - Način zadržanja dobrih delavcev, ki so naveličani svojega dela, v podjetju - Zmanjševanje sindroma izgorelosti pri delavcih <ul style="list-style-type: none"> - Povečana produktivnost in fleksibilnost zaposlenih - Povečano zadovoljstvo zaposlenih - Možnost za raziskovanje skritih talentov <ul style="list-style-type: none"> - Zmanjšan absentizem - Krepitev konkurenčnosti - Širjenje dejavnosti podjetja na nova področja - Usposobljenost zaposlenih je usklajena s potrebami podjetja - Zmanjšanje časa in stroškov za nadaljnja usposabljanja 	<ul style="list-style-type: none"> - Pridobivanje novih sposobnosti in veščin - Boljše celostno razumevanje delovanja podjetja - Priložnost za osebno rast in karierni razvoj - Varnost, ki jo delavec dobi s tem, da je sposoben in usposobljen delati več različnih delovnih nalog na več različnih delovnih mestih <ul style="list-style-type: none"> - Sprememba vsakodnevne rutine - Večanje socialne mreže - Možnost za raziskovanje različnih interesov - Boljša sposobnost prilagajanja strukturnim spremembam

Vir: *Workforce, 1996; Agrotate, 2014; Ergonomics Plus 2014; Management Study Guide, 2014*

Pri tem pa ne smemo pozabiti na ovire in slabosti, ki so del krožnega zaposlovanja:

- vsa delovna mesta in vsi oddelki niso primerni za krožno zaposlovanje;
- kratkotrajen padec produktivnosti in kvalitete proizvodov;
- nezainteresiranost delavcev za krožno zaposlovanje, saj imajo trenutno enostavnejše delovno mesto in enostavnejše delovne naloge;
- nezainteresiranost delavcev za menjavo delovnega mesta oziroma za učenje novih delovnih nalog;
- nezainteresiranost delavcev, da bi svoje delovno mesto prepustili drugemu;
- nesposobnost določenih delavcev za določena delovna mesta, zaradi omejitev ali invalidnosti;
- prepričanje nadrejenih, da krožno zaposlovanje ni vredno dodatnih stroškov;
- prepričanje nadrejenih, da sta uvedba in menedžment krožnega zaposlovanja izredno težka;
- nadrejeni se ne želijo »prepirati« z delavci, ki si ne želijo krožnega zaposlovanja;

- nadrejeni se osredotočajo na kratkoročne stroške, namesto na dolgoročne koristi, zaradi česar se odločijo, da so stroški previsoki. (Ergonomics Plus, 2014)

10.3 Delitev delovnega mesta

Delitev delovnega mesta, oziroma »job sharing« je vrsta dela s krajšim delovnim časom, le da se od tipičnega dela s krajšim delovnim časom razlikuje v tem, da si isto delovno mesto delita dva različna delavca. Ta dva delavca sta lahko skupaj odgovorna za vse svoje delovne naloge, ki se sestavijo v delovne naloge enega delovnega mesta, ki bi se ga lahko opravljalo z delom s polnim delovnim časom. Lahko pa je vsak izmed teh dveh delavcev individualno odgovoren za svoj, vnaprej določen, del delovnih nalog. Razdelitev delovnih nalog in njihovo uspešno skupno opravljanje na enem delovnem mestu je hkrati tudi ena izmed najtežje izvedljivih nalog delitve delovnega mesta. Delavca, ki si delovno mesto delita, morata obvezno imeti zelo dobro medsebojno komunikacijo, hkrati pa si deliti tudi izredno dobre organizacijske sposobnosti za uspešno razdelitev konkretnih nalog in njihove izvedbe. (OPM, 2014)

Seveda pa ima delitev delovnega mesta tudi svoje prednosti.

Tabela 9: Prednosti delitve delovnega mesta

PREDNOSTI DELITVE DELOVNEGA MESTA	
Za podjetje	Za delavca, ki si delita delovno mesto
<ul style="list-style-type: none">- Večja produktivnost zaradi boljše koncentracije delavcev- Možnost za zadržanje dobrih delavcev v podjetju- Manj absentizma	<ul style="list-style-type: none">- Fleksibilen delovni čas- Več prostega časa in večja kvaliteta življenja- Manj stresa

Vir: *Entrepreneur*, 2006

10.4 Medgeneracijski menedžment

Pri medgeneracijskem menedžmentu gre za to, da se poslovne procese v podjetju koordinira in usmerja glede na raznolikost starostnih struktur zaposlenih v podjetju. Aktivnosti medgeneracijskega menedžmenta so tako enakovredno usmerjene v vse starostne skupine in na vse organizacijske ravni podjetja. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

Medgeneracijski menedžment mora torej skrbeti za zmanjševanje medgeneracijskih razlik v podjetju, a obenem ohranjati raznolikost generacij. Ukvarjati se mora s tem, da se za vsako izmed štirih generacij, opisanih pod točko 4, uporabi pravilen pristop k delu in pravilen pristop k motiviranju, da se tako s tem lahko ustvarja v podjetju vzdušje, ki bi zagotovilo čim lažje medsebojno sodelovanje različnih generacij. Poudarjati je potrebno sposobnosti, in ne starosti zaposlenih. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

Tabela 10: Prednosti medgeneracijskega menedžmenta

PREDNOSTI MEDGENERACIJSKEGA MENEDŽMENTA	
Za podjetje	Za delavce
<ul style="list-style-type: none"> - Raznolikost zaposlenih povzroči boljše in hitrejše odzivanje na globalne spremembe, in s tem večjo produktivnost - Preventivno delovanje in preprečevanje pomanjkanja znanj in veščin - Maksimiranje zaposlitvenega potenciala - Možnost za zadržanje dobrih starejših delavcev v podjetju 	<ul style="list-style-type: none"> - Osebni razvoj - Možnost medsebojnega učenja in prenosa znanj in izkušenj iz generacije na generacijo - Vse prednosti, ki jih prinaša splošno medgeneracijsko sodelovanje (glej Tabelo 6!)

Vir: *European Agency for Safety and Health at Work, 2012*

10.5 Menedžment talentov

Upravljanje s talenti oziroma menedžment talentov je postopek zaposlovanja in razvijanja sposobnosti zaposlenih, z namenom doseganja zastavljenih poslovnih ciljev. Gre za to, da precej podjetij in organizacij porabi ogromno denarja in sredstev za izbiro primernih posameznikov za določeno delovno mesto, a se nato, po njihovi zaposlitvi, sistematično ne ukvarja več z njimi, oziroma pri tem ubira napačen pristop. To se obrestuje v tem, da imajo sicer izredno sposobne sodelavce, a je njihova delovna uspešnost pod pričakovanji. Razlog za to je v tem, da posamezniki svoje naravne talente uporabljajo v nasprotju s svojimi naravnimi prednostmi. Potenciali posameznikov tako ostajajo neizkoriščeni, s čimer se ne dosega optimalne učinkovitosti niti posameznika niti podjetja. (Žezlina, 2011)

Pri tem ima najpomembnejšo vlogo vodja, saj mora odkriti kakšne talente in skrite potenciale imajo posamezniki, ki so zaposleni v njegovem podjetju. Vodja mora tako nameniti veliko pozornosti svojim sodelavcem, predvsem pa se osredotočiti na to kaj bi njegovi zaposleni lahko še počeli, česar ne počnejo že sedaj. Najpomembnejše pri tem je torej to, da vodja svojim zaposlenim da priložnost, da se izkažejo pri stvareh, ki jih niso še nikoli preizkusili in na področjih, za katere tudi sami ne vedo, da so talentirani. Vse to pa je povezano s konstantnim iskanjem novih izzivov na različnih področjih. (Žezlina, 2011)

Ena izmed najpomembnejših stvari pri menedžmentu talentov pa je navsezadnje seveda tudi ta, da se te posameznike, v katere podjetje vlaga in razvija njihove talente, v podjetju nato tudi zadrži. Namreč, »vlaganje v talente je investicija, ki se odraža v poslovnih rezultatih, v doseganju bistvenih strateških ciljev in v uspešnosti«. (Žezlina, 2009)

Kot povsod, tudi pri upravljanju s talenti najdemo prednosti in nevarnosti. Nevarnosti so, na primer, te, da se zna zgoditi, da se med zaposlenimi formirata dve skupini – skupina »boljših«, torej tistih, s talenti, in skupina »slabših«, torej preostalih zaposlenih v organizaciji. Večja pričakovanja za napredovanje obenem tudi zmanjšujejo motivacijo pri tistih, ki se niso kvalificirali za določeno delovno mesto. (Frisberg & partners, 2014)

A kljub temu je koristi upravljanja s talenti mnogo več.

Tabela 11: Prednosti upravljanja s talenti

PREDNOSTI UPRAVLJANJA S TALENTI	
Za podjetja	Za »talente«
<ul style="list-style-type: none"> - Boljša osredotočenost zaposlenih na delo - Bolj učinkovito načrtovanje delovne sile - Pripomore k razvoju baze »talentov«, torej posameznikov v podjetju, ki posedujejo določene talente - Boljši programi kariernega menedžmenta in boljši programi razvoja zaposlenih - Deluje v smeri kontinuitete poslovanja - Osredotoča se na zagotavljanje odličnosti v podjetju <ul style="list-style-type: none"> - Izboljša učinkovitost zaposlenih - Boljše razumevanje zaposlenih - Nižji stroški in selekcija kadra <ul style="list-style-type: none"> - Krajši čas uvajanja 	<ul style="list-style-type: none"> - Hitrejši karierni napredek - Izboljšanje veščin mreženja in drugih veščin <ul style="list-style-type: none"> - Nov izziv - Podpora s strani vodilnih v podjetju - Podpiranje in nagrajevanje angažiranosti zaposlenih - Napredovanje zaposlenih temeljijo na jasnih in transparentnih kriterijih <ul style="list-style-type: none"> - Odprta komunikacija

Vir: Ashdown Group, 2010; Government of Newfoundland and Labrador, 2008

10.6 Coaching

Coaching je poseben interaktivni proces, ki poskuša preko neposrednega in posrednega vplivanja na miselne procese posameznika doseči njegovo napredovanje in povečanje njegove učinkovitosti ter s tem tudi učinkovitosti podjetja, v katerem deluje. Coaching se torej uporablja kot sredstvo za doseganje sprememb pri ljudeh in podjetjih. (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova, 2012)

Pri tem je nujno dodati, da je coaching namenjen temu, da posameznika spodbudi k razmišljanju, raziskovanju svojega notranjega potenciala in odkrivanju možnosti in strategij, na katere predhodno še ni pomislil. Dober coach nikoli ne sme posamezniku predlagati konkretne rešitve ali mu podajati sugestij, temveč ga mora le voditi v njegovem miselnem procesu in mu olajšati pot do rešitve s tem, da mu pomaga premagati in zmanjševati ovire na tej poti, z namenom doseči čim boljše učinkovitost in uspešnost posameznika. (PIAninCA, 2014a)

V podjetjih in organizacijah, kjer se vsakodnevno srečujejo s sprejemanjem različnih pomembnih odločitev, se uporablja poslovni coaching, ki je po svoji vsebini prilagojen poslovnemu okolju. (PIAninCA, 2014b)

Prav tako je v takih situacijah pogost tudi timski coaching, pri katerem gre predvsem za to, da se potenciale več različnih posameznikov smiselno poveže v skupno celoto, in šele nato uporabi in izkoristi. Pri tem je poudarek predvsem na razvijanju skupinske strategije in sistemskem razmišljanju celotne skupine. (PIAninCA, 2014b)

Pri coachingu pa je izredno pomembno tudi to, kdo v celotnem procesu nastopa kot coach. Pri tem ločimo več možnosti:

1. Vodja kot coach

Vodja, oziroma menedžer nekega podjetja, je že po naravi svoje funkcije primeren za coacha, saj mora svoje zaposlene v vsakem primeru spodbujati in motivirati. Dodaten dejavnik, zaradi katerega so vodje kot coachi zelo popularni, je ta, da imajo možnosti naslavljanja večjo množico ljudi, saj z njimi pridejo organsko v stik že ob samem opravljanju svoje osnovne funkcije. Delitev funkcije vodja/coach je za podjetje tudi cenovno ugodnejša, saj mu ni potrebno financirati novih ljudi, le stare primerno usposobi za opravljanje novih nalog. Kljub vsemu, pa ta vrsta vodenja coachinga vseeno ne velja za optimalno, saj ima kar nekaj negativnih lastnosti. Poleg tega, da gre za precej ozko obliko coachinga, saj je vodja oziroma menedžer ponavadi bolj usmerjen strogo le v izboljšanje uspešnosti podjetja, pri čemer lahko ostale (pomembne) vidike coachinga in posameznikov, ki so v njem udeleženi, zanemari. Precej problematično pa je tudi to, da v osnovi vodja in njegovi zaposleni načeloma v podjetju ne veljajo za enakopravne, saj je vodja oziroma menedžer primarno še vedno njihov šef, zaradi česar dober in širok coaching, za katerega je optimalna enakopravnost vseh udeležencev, težko steče. (CIPD, 2014)

2. Interni coach

Gre za razmeroma novo obliko coachinga. Interni coachi so tako načeloma ljudje, ki imajo izkušnje tako na področju vodenja kot tudi na področju upravljanja s človeškimi viri, poleg tega pa so pridobili potrebne veščine za coacha. Njihova glavna posebnost je v tem, da gre za vrsto ena-na-ena intervencije s strani notranjega sodelavca v podjetju, ki je nekdo, ki uživa dovolj zaupanja s strani organizacije in njenih zaposlenih, da bo deloval v smeri spodbujanja strokovne rasti posameznikov. Tudi pri tej vrsti coachov se pojavlja nekaj problemov. Potrebna je namreč supervizija, redno preverjanje aktivnosti coacha in natančno in poglobljeno usposabljanje, saj zaradi tega, ker sta coach in tisti, ki prejema coaching, sodelavca, lahko pride do zabrisanih mej, problemov glede zaupnosti informacij o posameznikih, in s tem tudi do nezaupanja zaposlenih coachu. Pogost problem pa je seveda tudi ta, da je zaposlenih v podjetju enostavno preveč, in coach ne more vsem nameniti ustrezne količine pozornosti. (CIPD, 2014)

3. Zunanji coach

Z zunanjimi coachi se odpravi precej negativnih vidikov, ki jih zasledimo pri internih coachih in vodjah kot coachih. Kljub temu pa tudi ti nimajo le pozitivnih lastnosti. Njihov največji primanjkljaj je namreč v tem, da nimajo internega znanja in torej niso dovolj seznanjeni z organizacijsko kulturo in ozračjem organizacije, v kateri izvajajo coaching. Res je, da se lahko o tem pozanimajo, a kljub temu ne bodo imeli o tem toliko znanja kot nekdo, ki v tej organizaciji vsak dan že vrsto let dela. Dodaten problem pri zunanjih coachih predstavlja to, da jih je potrebno plačati, in pred tem seveda poiskati, kar lahko predstavlja težavo predvsem zato, ker je pogosto težko ugotoviti kateri coach je zares dobro usposobljen za svoje delo. (CIPD, 2014)

Odgovor katera vrsta coacha je najbolj primerna za določeno organizacijo je torej potrebno poiskati v organizaciji sami, njenih željah in potrebah. Nedvomno pa je coaching koristen tako za podjetje kot tudi za posameznike, zaposlene v njem.

Tabela 12: Prednosti coachinga

PREDNOSTI COACHINGA		
Za podjetje	Za coacha	Za uporabnika coachinga
<ul style="list-style-type: none">- Omogoča boljšo uporabo posameznikovih talentov- Izkazuje zavezanost posameznikom in njihovem razvoju- Večja učinkovitost- Večja kreativnost, samozavest, proaktivnost, znanje in učenje zaposlenih- Motivira zaposlene- Izboljšuje odnose med ljudmi in oddelki- Boljša komunikacija med zaposlenimi- Stroškovno učinkovito- Bolj prilagodljiv in odziven pristop k razvoju zaposlenih	<ul style="list-style-type: none">- Priložnost za nabiranje izkušenj na področju poučevanja in motiviranja- Priložnost biti priča osebni in strokovni rasti drugih- Povečan občutek osebne izpolnitve in samozavesti- Učenje od posameznikov, uporabnikov coachinga- Poglobljanje odnosov z drugimi ljudmi- Povečano zadovoljstvo	<ul style="list-style-type: none">- Izboljšanje posameznikove uspešnosti- Povečana odprtost za osebno učenje in razvoj- Povečana sposobnost identificiranja rešitev za določen problem, povezan z delom- Večja odgovornost- Razvoj samozavedanja- Izboljšanje določenih veščin in obnašanja- Večja jasnost ciljev in vlog- Omogoča uporabniku zadovoljstvo, ko sam pride do zelenega rezultata

Viri:

- *Effective Training and Development Limited, 2012,*
- *CCM, 2014,*
- *MRT Group, 2014.*

11. PREDLOGI ZA UVELJAVITEV MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Področje medgeneracijskega sodelovanja in njegovo praktično uveljavljanje na delovnem mestu je potrebno izboljšati, in sicer s sodelovanjem vseh prisotnih in aktivnih na področju dela in delovnih razmerij. Kako?

1. Podjetja morajo, v sodelovanju s starejšimi delavci in njihovimi predstavniki, izdelati sistematične in poglobljene strateške načrte upravljanja s starejšimi delavci, v skladu s katerimi morajo delovati celotne kadrovske in splošne politike podjetij. Hkrati s tem morajo podjetja izdelati tudi mehanizme za reden in ustrezen nadzor nad izvajanjem teh strateških načrtov.
2. Uveljaviti je potrebno kodeks medgeneracijskega sodelovanja (v *Prilogi 1*) in ga dati v podpis čim večjemu številu različnih podjetij. Ta kodeks ciljni skupini starejših služi kot orodje za lažja dogovarjanja glede izboljšav na delovnem mestu, obenem pa podjetja motivira k izboljšavam na tem področju. Njegovi učinki so torej trajnostni.
3. Potrebno je uvesti certifikat »Starejšim prijazno podjetje« (po vzoru certifikata »Družini prijazno podjetje«), s katerim bi podjetja tudi navzven lahko izkazala svojo dobro politiko upravljanja s starejšimi delavci in medgeneracijskega sodelovanja, ter tako služila kot primer dobre prakse in vzor drugim podjetjem na trgu.
4. Podjetja morajo spodbujati medsebojno spoštovanje med različnimi generacijami, ter predvsem med vsemi zaposlenimi v podjetju.



5. Podjetja morajo stremeti k uvajanju medgeneracijskega menedžmenta in konceptov medgeneracijskega sodelovanja, predvsem mentorstva, v svoje delovne procese, uveljavljanju prijaznejšega delovnega časa in uveljavljanju prilagojenih delovnih mest, in sicer predvsem v smeri zmanjševanja fizičnega dela in povečevanja svetovalne vloge starejših delavcev. Pri tem morajo poudarjati in slediti nediskriminaciji delavcev glede na njihovo starost, se zavzemati za motiviranje svojih delavcev glede na specifične generacije, kateri pripadajo, ter jim omogočati stalen strokovni in osebni razvoj.
6. Podjetja morajo svoje starejše delavce spodbujati k pristopu in aktivnem sodelovanju v usposabljanjih in izobraževanjih, ter jih na splošno motivirati k večji aktivnosti.
7. V podjetjih je potrebno vzpostaviti sistem ugotavljanja konkretnih učinkov medgeneracijskega sodelovanja, in s tem taista podjetja od znotraj motivirati k nadaljnjemu, še bolj poglobljenemu, medgeneracijskemu sodelovanju, ter tako k medgeneracijskemu sodelovanju preko primerov dobrih praks spodbujati tudi druga podjetja.
8. Država mora delovati v smeri spodbujanja delovne aktivnosti starejših, in zagotavljati ustrezne pogoje za to. Zlasti se je potrebno posvetiti promociji vseživljenjskega učenja, spodbujanju prenosa znanj in izkušenj med generacijami, ter promociji enakih možnosti zaposlovanja za vse starostne skupine. Vse navedeno pa mora biti, poleg celotne populacije, usmerjeno predvsem v mala in srednje velika podjetja.
9. Država mora zagotoviti dodatne finančne podpore za zaposlovanje starejših delavcev, za programe usposabljanja starejših delavcev, ter za vse oblike vseživljenjskega učenja. Pri tem mora predvsem zagotoviti dodatne finančne podpore, namenjene izrecno le starejšim delavcem, in ne le vključevati starejših v finančnih podporah, ki so namenjene vsem ogroženim skupinam skupaj.
10. Država mora delovati v smeri zaostrovanja zahtev v delovnih okoljih, ter s tem spodbujati boljše delovne pogoje, in posledično daljše zadrževanje starejših na trgu dela. Poleg tega mora hkrati tudi promovirati prednosti in ugodnosti, ki jih imajo starejši zaposleni, če dlje časa ostanejo na trgu dela.
11. Država mora aktivno spodbujati zaposlovanje mladih, saj se le s tem lahko zagotovi kvalitetno medgeneracijsko sodelovanje in kvaliteten prenos znanj in izkušenj med generacijami.
12. Država in podjetja morajo delovati v smeri razvijanja novih delovnih mest, pri katerih bi bila v ustrezni meri zastopana tako delovni proces, kot tudi izobraževanje (in sicer v smislu usposabljanj in izobraževanj na delovnem mestu, ter tudi v smislu prenosa znanj med generacijami).
13. Država mora spodbujati razvoj in delovanje nevladnih organizacij na področju starejših oseb, njihovega aktivnega vključevanja v družbo, in medgeneracijskega sodelovanja, ter spodbujati različne projekte na to temo.
14. Socialni partnerji morajo ozaveščati javnost o stereotipih glede starejših delavcev, pomenu medgeneracijskega sodelovanja, razlogih, zaradi katerih je njegovo izvajanje nujno, ter prednostih starostne raznolikosti v podjetjih.
15. Socialni partnerji se morajo zavzemati za to, da se v kolektivnih pogodbah opredeli specifične potrebe starejših delavcev, ter načine za njihovo zadovoljevanje.
16. Starejši delavci morajo aktivno pristopiti k načrtovanju in vodenju svoje vloge na trgu dela, ter se skladno s tem posluževati vseh možnosti vseživljenjskega učenja, ki so jim na voljo. Hkrati s tem je potrebno okrepiti vlogo državnih institucij in nevladnih organizacij pri ozaveščanju starejših delavcev o njihovih možnostih in pravicah.

12. SKLEP

Izvedena raziskava odkriva kar nekaj zaskrbljujočih statistik in trendov razvoja evropskega in slovenskega trga. Kljub temu pa je spodbudno, da obstajajo možnosti, s katerimi lahko negativne posledice teh trendov vsaj malce omilimo. Te možnosti ponuja medgeneracijsko sodelovanje.

A pot do njihove uveljavitve ni tako enostavna, zahteva namreč ogromno dela s strani vseh udeleženi pri sprejemanju politik in delovanju na področju zaposlovanja. Zahteva se torej homogeno sodelovanje države, socialnih partnerjev in vodstva podjetij na trgu, hkrati pa je nedvomno potrebno sodelovanje tudi vseh zaposlenih v podjetjih, kjer se medgeneracijsko sodelovanje želi uveljaviti. Brez njihovega konsenza, torej konsenza tistih, ki bodo konec koncev neposredno udeleženi pri medgeneracijskem sodelovanju, le-to namreč ne more steči.

Kljub temu pa ostali trije navedeni niso nič manj pomembni! Država mora namreč preko svoje zakonodajne veje oblasti sprejeti ustrezne ukrepe, ki omogočajo medgeneracijsko sodelovanje. Socialni partnerji imajo nato izredno pomembno vlogo, saj morajo osveščati in povečevati zavedanje celotne populacije o posledicah novih razmer. Poleg tega pa se morajo posvetiti skrbi za starajočo delovno silo, in se usmeriti v izobraževanje vodstvenih kadrov podjetij o ravnanju s človeškimi viri, in predvsem o upravljanju s starejšimi delavci.

Najtežje dosegljivo pa je tu vodstvo podjetij, saj je načeloma usmerjeno predvsem v ustvarjanje dobička. Pri tem je potrebno delovati v smeri spreminjanja njihovih navad in pogledov, in jim predstaviti pozitivne vidike zaposlovanje in vlaganja v starejše delavce, ter hkrati s tem medgeneracijskega sodelovanja. Najtežje obvladljivo pri tem je seveda dejstvo, da nekoga, ki si nečesa ne želi in o tem noče niti slišati, zelo težko prepričamo nasprotno.

Kljub temu pa velja zaključiti v optimističnem duhu! Države namreč že kažejo željo po razvoju v smeri podpiranja in uveljavljanja medgeneracijskega sodelovanja, in glede na okoliščine na trgu, za katere bi lahko rekli, da vse udeležence k medgeneracijskem sodelovanju celo silijo, lahko povečanje želje po tem nedvomno v prihodnosti lahko pričakujemo tudi na strani delodajalcev.

Navedeno seveda velja tudi za Slovenijo, in glede na to, da je na zadnjih državnozborskih volitvah zmagala stranka, ki se med drugim izrecno zavzema tudi za medgeneracijsko solidarnost, lahko pričakujemo razvoj v pravo smer, torej proti medgeneracijskemu sodelovanju.



13. VIRI IN LITERATURA

1. AARP (2005) Rethinking the role of older workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan.
2. URL:http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/ib77_workers.pdf (26. 7. 2014).
3. Age Concern England (2014) Adding value by joining generations – An intergenerational approach. URL: http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/Adding_value_by_joining_generations.pdf (8. 7. 2014).
4. Agrotate (2014) KZ za podjetja.
5. URL: <http://www.agrotate.net/SI/content.asp?id=5> (26. 7. 2014).
6. Akerman Beata (2014) Nov program o staranju. V: Ramovš Jože (ur.) Kakovostna starost. Revija za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje, letnik 17, številka 1.
7. Andragoški center Republike Slovenije (2010) 32. Evropski kazalniki: Demografski trendi in izobraževanje odraslih.
8. URL: <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2010/32.pdf> (8. 7. 2014).
9. Ashdown Group (2010) Employees 'recognise benefits of talent management schemes'.
10. URL:<http://www.ashdowngroup.com/news/employees-recognise-benefits-of-talent-management-schemes--news-19866428> (20. 7. 2014).
11. Bernik Jerca, Cepin Matej, Hamler Lidija, Korošec Marjana, Mah Marjeta, Uršič Domen (2012) Medgeneracijsko sodelovanje v mladinskih organizacijah: priročnik za vodje skupin in organizacij. Ljubljana: Zveza tabornikov Slovenije, nacionalna skavtska organizacija.
12. Bolčina Boža, Ličen Nives (2010) IZOBRAŽEVANJE – most med generacijami: priročnik za medgeneracijsko učenje. Ajdovščina: Ljudska univerza.
13. CCM (2014) Benefits of being a coach.
14. URL: <http://www.coachingandmentoring.com/Benefits%20of%20being%20a%20coach.htm> (19. 7. 2014).
15. Center for Learning Connections (2014) Advantages of hiring older workers.
16. URL: <http://learningconnections.org/bs/10/assets/docs/Craig%20Riggs/30%20Advantages%20To%20Hiring%20Older%20Workers%20copy.pdf> (25. 7. 2014).
17. Advantages %20To%20Hiring%20Older%20Workers%20copy.pdf (25. 7. 2014).



18. Cigno Alessandro (2005) The Political Economy of Intergenerational Cooperation. URL: http://morgana.unimore.it/bertocchi_graziella/fiesole/fiesole-cigno.pdf (14. 7. 2014)
19. Choi G. Namkee, Chou Jing-Ann Rita (2011) Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing & Society*, 31,1051-1070.
20. URL: <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/1159.pdf> (17. 7. 2014).
21. CIPD (2014) Making the case for coaching: Does it work?
22. URL: <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/5CDCB845-3059-4682-8E0E-ECC21CD1F0A8/0/Swindon Branch Presentation.pdf> (19. 7. 2014).
23. Clutterbuck David, Klasen Nadine (2003) Implementing mentoring schemes. Oxford: Butterworth – Heinemann.
24. Clutterbuck David (2011) The benefits of mentoring.
25. URL: [http://www.gpstrategiesltd.com/downloads/The-benefits-of-mentoring-v2.0-une-2011\[30\].pdf](http://www.gpstrategiesltd.com/downloads/The-benefits-of-mentoring-v2.0-une-2011[30].pdf) (17. 7. 2014).
26. Education Portal (2014) Job Rotation: Definition, Advantages, Disadvantages& Examples.
27. URL: [http://education-portal.com/academy/lesson/job-rotation-definition-](http://education-portal.com/academy/lesson/job-rotation-definition-advantages-disadvantages-examples.html#lesson)
28. [advantages-disadvantages-examples.html#lesson](http://education-portal.com/academy/lesson/job-rotation-definition-advantages-disadvantages-examples.html#lesson) (27. 7. 2014).
29. Effective Training and Development Limited (2012) Top 10: Benefits of Coaching. URL: <http://effective-training-development.co.uk/top-10-benefits-of-coaching/>(20.7. 2014).
30. Energos (2014) Mentorji kot pospeševalnik ciljne kulture v podjetju.
31. URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=265> (20. 7. 2014).
32. Entrepreneur (2006) The Pros and Cons of Job Sharing.
33. URL: <http://www.entrepreneur.com/article/170244> (27. 7. 2014).
34. Erenda Ivan, Meško Maja, Roblek Vasja, Suklan Jana (2014) Sodelovanja med mlajšo in starejšo generacijo v celjski regiji. Pomen in predlogi.
35. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2425364 (8. 7. 2014).
36. Ergonomics Plus (2014) A Step-by-Step Guide to Job Rotation. URL: <http://ergoplus.com/job-rotation/> (26. 7. 2014).
37. EU skladi (2014) Evropska sredstva za program Mentorstvo za mlade.



38. URL:<http://www.eu-skladi.si/za-medije/novice-in-sporocila-za-javnost/aktualne-ovice-o-evropskih-skladih/evropska-sredstva-za-program-mentorstvo-za-mlade#c1=News%20Item&c1=novica> (17. 7. 2014).
39. Eurobarometer (2009) Intergenerational solidarity. Analytical report.
40. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf (8. 7. 2014).
41. Eurofound (2012a) Employment trends and policies for older workers in the recession.
42. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1235.htm> (26. 7. 2014).
43. Eurofound (2012b) Intergenerational solidarity. Foundation findings. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
44. Eurofound (2012c) Sustainable work and the ageing workforce. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
45. Eurofound (2012d) Trajnostno delo in staranje delovne sile. Povzetek.
46. URL:<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/661/sl/1/EF12661SL.pdf> (17.7.2014).
47. Eurofound (2013) Flexicurity.
48. URL:<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/flexicurity.htm> (26. 7. 2014)European Agency for Safety and Health at Work (2012).
49. Active Ageing – the benefits of age management.
50. URL: https://osha.europa.eu/en/about/director_corner/blog/active-ageing-2013-the-benefits-of-age-management (27. 7. 2014).
51. European industrial relations observatory on-line (2013) Slovenia: The role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market.
52. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/si1210011q.htm>
53. (14. 7. 2014).
54. Eurostat (2013) Lifelong learning.
55. URL:<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdsc440&language=en&toolbox=data> (19. 7. 2014).
56. Eurostat (2011) Median age on 1 January of selected years.
57. URL:http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Median_age_on_1_January_of_selected_years.PNG&filetimestamp=20110609133339
58. (8. 7. 2014).



59. Evropska komisija (2005) Sporočilo komisije. Zelena knjiga »Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami«.
60. URL:[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2005\)0094_/com_com\(2005\)0094_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2005)0094_/com_com(2005)0094_sl.pdf) (16. 7. 2014).
61. Evropska komisija (2007) Equal: Paving the way for lifelong learning and age management.
62. URL:http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/0711-athens-paving.pdf (6. 7. 2014).
63. Evropska komisija (2009) The 2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008 – 2060).
64. URL: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14992_en.pdf
65. (8. 7. 2014).
66. Evropska komisija (2010) Fighting discrimination – ESF in action.
67. URL:<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=sl&featuresId=108&furtherFeatures=yes> (17. 7. 2014).
68. Evropska komisija (2011a) Demography Report 2010. Older, more numerous and diverse Europeans.
69. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6824&langId=en> (1. 7. 2014)
70. Evropska komisija (2011b) The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies.
71. URL:http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2011/pdf/ee-2011-4_en.pdf (1. 7. 2014).
72. Evropska komisija (2012a) Demography, active ageing and pensions. Social Europe Guide. Volume 3.
73. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7831&langId=en> (6. 7. 2014).
74. Evropska komisija (2012b) The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010 – 2060).
75. URL:http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf (8. 7. 2014).
76. Evropska komisija (2013) EU Employment and Social Situation. Quarterly Review. Special Supplement on Demographic Trends.



77. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9967&langId=en> (2. 7. 2014)
78. Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (2006) Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
79. Feifs Toms, Duchemin Claire, Weber Tina (2013) Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market.
80. URL: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1210012s/tn1210012s_2.htm (8. 7. 2014)
81. Filipov Barbara (2013) Varstvo starejših delavcev po ZDR-1. V: Bozovičar Nežka (ur.) Informacije Sveta gorenjskih sindikatov, december 2013, 21-22.
82. Findeisen Dušana, Ivanuš Grmek Milena, Krajnc Ana, Kunaver Jurij, Ličen Nives (2013). Posebnosti izobraževanja starejših. Characteristics of older adult education. Ljubljana: Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje.
83. Friisberg & partners (2014) Talent management case study.
84. URL: http://www.friisberg.com/repository/downloads/talent_Mgmt_AZ_PSI_case_study.pdf (20. 7. 2014).
85. Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova (2012) Izzivi medgeneracijskega sodelovanja na področju dela. Maribor.
86. Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti PRIZMA, ustanova (2013) Analiza potreb in trga na področju zaposlovanja, izgrajevanja kompetenc in upravljanje s starejšimi v Podravski regiji. Maribor.
87. Government of Newfoundland and Labrador (2008) Developing an integrated talent management program. A Human Resource Management Framework.
88. URL: http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/publications/developing_an_integrated_talent_management_program.pdf (20. 7. 2014).
89. Harcourt Mark, Wilkinson Adrian, Wood Geoffrey (2008) Age discrimination and working life: Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. International Journal of Management Reviews, vol. 10, issue 4, 425-442.
90. Huč Božidar, Jereb Janez (2001) Vpliv izobraževanja na produktivnost in poslovne rezultate podjetja. Organizacija, let. 34, št. 1, 5-15.



91. International Labour Organization (1980) R162 – Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162).
92. URL:http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162 (26. 7. 2014).
93. Ivanuša-Bezjak Mirjana (2012) Medgeneracijsko sobivanje na delovnem mestu. Didakta, let. 22, št. 157, 42-44.
94. James Jacquelyn, McKechnie Sharon, Swanberg Jennifer (2007) Generational differences in perceptions of older workers' capabilities.
95. URL: <http://www.globalaging.org/elderrights/us/2007/olderworkers.pdf> (17. 7. 2014).
96. Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije (2014) Mentorske sheme.
97. URL: <http://www.sklad-kadri.si/si/razpisi-in-objave/vec/razpisi-v-pripravi/mentorske-scheme/> (18. 7. 2014).
98. Jelenc Krašovec Sabina, Kump Sonja (2009) Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih.
99. URL:http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/04_09_vsezivljenskoucenje,izobrazevanjestarejihodraslih.pdf (19. 7. 2014).
100. Jelenc Krašovec Sabina, Kump Sonja (2010) Intergenerational community learning, education and cooperation. Teorija in praksa, let. 47, 6/2010, 1171-1194.
101. Kapitalska družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d.d. (2008) Odnos podjetij do starejših zaposlenih. Poročilo raziskave z interpretacijo rezultatov in priporočili.
102. URL: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/655/Raziskava_odnos_podjetij_do_starejih_zaposlenih_KAD.PDF (26. 7. 2014).
103. Lah Lenart, Razpotnik Barica, Svetin Irena (2013) Starejši na trgu dela. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
104. Laissani Vesna (2010) Management izobraževanja in zaposlovanja starejših odraslih v Sloveniji in EU. Zbornik referatov: Management, izobraževanje in turizem, 1206-1217.
105. Langeland Tore Bjørn (2011) Older workers face discrimination.
106. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/04/NO10040291.htm> (17. 7. 2014).



107. Leonardo da Vinci – Tacitus (2005) Combining knowledge, a practical approach to develop intergenerational co-operation in organizations. The guide to intergenerational co-operation within enterprises.
108. URL: <http://88.42.224.19/tacitus/docs/TheGuide.pdf> (5. 7. 2014).
109. Management Study Guide (2014) Benefits of Job Rotation.
110. URL: <http://www.managementstudyguide.com/benefits-of-job-rotation.htm> (27. 7. 2014).
111. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2011) Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012-2015.
112. URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/smernice_apz_2012_2015.pdf (26. 7. 2014).
113. Mlinar Anton (2009) Medgeneracijski dialog, trajnostni družbeni razvoj in primeri dobrih praks. V: Ramovš Jože (ur.) Kakovostna starost. Revija za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje, letnik 12, številka 2, 9-22.
114. MRT Group (2014) The benefits.
115. URL: <http://www.mrtgroup.co.uk/pages/coaching/coaching-benefits> (19. 7. 2014).
116. Natural training (2010) Investing in people: Training Joke of the day.
117. URL: <http://www.naturaltraining.com/blog/2010/11/03/investing-in-people-training-joke-of-the-day/> (19. 7. 2014).
118. Oblak Mirjana (2008) Kadriкова dilema: mlajši ali starejši. Starostno neodvisno zaposlovanje.
119. URL: www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/Oblak.ppt (25. 7. 2014).
120. OPM (2014) Hiring Authorities. Part-time & Job Sharing.
121. URL: <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-authorities/part-time-and-job-sharing/#url=Sharing-a-Job> (27. 7. 2014).
122. Pangerc Pahernik Zvonka, mag. (2010) 32. Evropski kazalniki: Demografski trendi in izobraževanje starejših. Info-mozaik Andragoškega centra Slovenije.
123. URL: <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2010/32.pdf> (19. 7. 2014).
124. Pangerc Pahernik Zvonka, mag. (2013) 62. Evropski kazalniki: Udeležba odraslih (25-64 let) v vseživljenjskem učenju. Info-mozaik Andragoškega centra Slovenije.
125. URL: <http://arhiv.acs.si/Info-mozaik/2013/62.pdf> (19. 7. 2014).



126. Parent Anne-Sophie, Sedmak Marjan in dr. (2008) Medgeneracijska solidarnost za družbe sožitja in socialne povezanosti. Zaključki konference slovenskega predsedstva, Brdo, Slovenija, 28 – 29 April 2008.
127. URL:http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/solidarity_slo.pdf (8. 7. 2014).
128. Peršak Cvetka (2013) Aktivacija zaposlenih kot orodje za ohranitev zaposlitve. V: Bozovičar Nežka (ur.) Informacije Sveta gorenjskih sindikatov, december 2013, 10-12.
129. Petkovšek Štakul Jana (2010) Starejši zaposleni – izziv ali ovira za podjetja. Dnevnik. URL: <http://www.dnevnik.si/posel/zaposl/1042374311> (25. 7. 2014).
130. Pintar Matej Gal (2013) Z vzajemnim sodelovanjem generacij do boljšega družbenega razvoja.
131. URL: <http://www.energus-svetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=208> (20. 7. 2014).
132. PIANINCA (2014a) Kaj je coaching.
133. URL: <http://www.planinca.si/coaching/kaj-je-coaching/> (19. 7. 2014).
134. PIANINCA (2014b) Poslovni coaching.
135. URL: <http://www.planinca.si/coaching/poslovni-coaching/> (19. 7. 2014).
136. Plestenjak Tanja (2010) Položaj starejših delavcev je vse bolj negotov. Dnevnik. URL: <http://www.dnevnik.si/posel/zaposl/1042386271> (15. 7. 2014).
137. Projekt TOY (2013) Povzetek poročila o medgeneracijskem učenju med mlajšimi otroki in starejšimi odraslimi.
138. URL: http://media.wix.com/ugd//cfe827_265d0b33c1079ffc0f6f7e6e96d4e954.pdf (8. 7. 2014).
139. Radinovič Hajdič Maja, mag. (2013) Izobraževanje starejših.
140. URL:<http://lu-jesenice.net/wp-content/uploads/2013/12/izobra%C5%BEevanje-starej%C5%A1ih.pdf> (19. 7. 2014).
141. Ramovš Ksenija (2013) Medgeneracijsko sožitje in solidarnost. V: Ramovš Jože (ur.) Kakovostna starost. Revija za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje, letnik 16, številka 4, 3-33.



142. Repovž Erika (2013) Med varovanimi delavci največ pravic izgubljajo starejši. Delo. URL:<http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/med-varovanimi-delavci-najvec-pravic-izgubljajo-starejsi.html> (14. 7. 2014).
143. Saražin Klemenčič Ksenija (2012) Zgodnje upokojevanje. Kakovostna starost, let. 15, št. 4, str. 17-27.
144. Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva (2013) Medgeneracijsko sodelovanje.
145. URL:http://www.filantropija.org/wp-content/uploads/2013/11/SloFilantropija_Zlozenka_Medgeneracijsko_sodelovanje.pdf (18. 7. 2014).
146. Smole Jože (2008) Pogled in stališče slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile. URL: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/816/KAD_zbornik_2008_joze_smole.pdf (13. 7. 2014).
147. Statistični urad Republike Slovenije (2011) Število udeležencev formalnega ali neformalnega izobraževanja po spolu in starostnih skupinah, Slovenija, večletno. URL: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/SaveShow.asp> (19. 7. 2014).
148. Statistični urad Republike Slovenije (2014) Prebivalstvena piramida. URL: <http://www.stat.si/Piramida2.asp> (8. 7. 2014).
149. Strniša Branka (2013) Vrednota in vrednost sodelovanja med generacijami. V: Bozovičar Nežka (ur.) Informacije Sveta gorenjskih sindikatov, december 2013, 7-9.
150. The TOY Project Consortium (2013) Intergenerational Learning Involving Young Children and Older People.
151. URL: http://media.wix.com/ugd//cfe827_a90b14ddf0aaef647f484e61c549f79e.pdf (8. 7. 2014).
152. Tomšič Maja (2010) Medgeneracijske razlike, delo in učenje. V: Bolčina Boža, Ličen Nives (ur.) IZOBRAŽEVANJE – most med generacijami: priročnik za medgeneracijsko učenje, 25-32. Ajdovščina: Ljudska univerza.
153. Vilman Lea, Žezlina Janez (2009a) Prepoznavanje talentov – identificiranje ključnih kadrov.
154. URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=58> (20. 7. 2014).
155. Vilman Lea, Žezlina Janez (2009b) Kaj motivira talentirane posameznike.



156. URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=59> (20. 7. 2014).
157. Vlada Republike Slovenije (2013) Postopen dvig upokojitvene starosti.
158. URL:http://www.vlada.si/teme_in_projekti/arhiv_projektov/izhod_iz_krize/strukturni_ukrepi/reforma_pokojninskega_sistema/kaj_predlagamo/postopen_dvig_upokojitvene_starosti/ (14. 7. 2014).
159. Workforce (1996) Study Clarifies Job-rotation Benefits.
160. URL: <http://www.workforce.com/articles/study-clarifies-job-rotation-benefits> (27. 7. 2014).
161. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2), Ur. l. RS, št. 117/2006, 56/2008, 76/2008, 5/2009, 96/2009, 110/2009, 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 94/2012, 81/2013, 50/2014.
162. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 (78/2013 – popr.).
163. Zakon o dohodnini (ZDoh-2), Ur. l. RS, št. 13/2011, 9/2012 - odl. US, 24/2012, 30/2012, 40/2012, 75/2012, 94/2012, 52/2013 - odl. US, 96/2013, 29/2014 - odl. US, 50/2014.
164. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Ur. l. RS, št. 96/2012, 39/2013, 99/2013, 101/13, 44/2014.
165. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012, 21/2013, 63/2013, 100/2013, 32/2014.
166. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014a) Davčna olajšava za zaposlovanje. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/davcna_olajšava_brezposelni (25. 7. 2014).
167. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014b) Delovna vključenost starejših oseb.
168. URL: http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/razpisi?aid=930 (25. 7. 2014).
169. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014c) Javna dela 2014.
170. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/javna_dela_2013 (25. 7. 2014).
171. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014d) Oprostitev plačila prispevkov za starejše zaposlene.



172. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/oprostitev_placila_prispevkov_za_starejse (25. 7. 2014).
173. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014e) Povračilo prispevkov delodajalca – HRT.
174. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/povracilo_prispevkov_delodajalca_hrt (25. 7. 2014).
175. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014f) Povračilo prispevkov delodajalca – Maribor z okolico.
176. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/povracilo_prispevkov_delodajalca_maribor (25. 7. 2014).
177. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014g) Povračilo prispevkov delodajalca v Pokolpju.
178. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/povracilo_prispevkov_delodajalca_v_pokolpju (25. 7. 2014).
179. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014h) Povračilo prispevkov delodajalca v Pomurju.
180. URL:http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/povracilo_prispevkov_pomurje (25. 7. 2014).
181. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014i) Programi zaposlovanja.
182. URL: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/programi_zaposlovanja (26. 7. 2014).
183. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014j) Registrirana brezposelnost.
184. URL: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost (26. 7. 2014).
185. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (2008) Statistični terminološki slovar obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja.
186. URL:<http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/1800e580441e4bfa8363fb745e837060/STslover.pdf?MOD=AJPERES> (14. 7. 2014).
187. Združenje delodajalcev Slovenije (2010) Staranje delovne sile – priložnost za podjetja.
188. URL: <http://www.zds.si/si/publikacije/520/d.l> (19. 7. 2014).
189. Žezlina Janez (2009) Skrivnosti upravljanja s talenti.



190. URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=55> (20. 7. 2014).
191. Žezlina Janez (2011) Vodenje talentov je zahtevno delo, polno nagrad, a tudi pasti.
URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=145> (20. 7. 2014).
192. clankiID=145 (20. 7. 2014).
193. Žezlina Janez (2012) Upravljanje kompetenc v podjetju Elektro energija d.o.o. in podjetje prihodnosti.
URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=194> (20. 7. 2014).
194. URL: <http://www.energossvetovanje.si/index.php?module=clanki&op=pokazi&clankiID=194> (20. 7. 2014).
195. clankiID=194 (20. 7. 2014).



14. PRILOGE

Priloga 1:
KODEKS MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA

KODEKS MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA

Vodstveni delavci in drugi zaposleni v podjetju

(ime in sedež organizacije)

s podpisom tega kodeksa izjavljamo, da bomo delovali v smeri vzpostavljanja in zagotavljanja medgeneracijskega sodelovanja na delovnem mestu in izven njega.

Aktivno se bomo zavzemali za:

- medsebojno spoštovanje in boljšo komunikacijo med različnimi generacijami, in predvsem za medsebojno spoštovanje in boljšo komunikacijo med vsemi zaposlenimi;
- prepoznavanje starostne diskriminacije in stereotipov, povezanih s starejšimi delavci, ter aktivno pristopali k njihovemu preprečevanju;
- celovito uvedbo medgeneracijskega menedžmenta in raznoliko starostno strukturo zaposlenih v našem podjetju;
- promocijo vseživljenjskega učenja, enakih možnosti zaposlovanja ne glede na osebne okoliščine posameznikov, ter za spodbujanje prenosa znanj in izkušenj iz generacije na generacijo;
- dodatno motiviranje starejših delavcev, ter spodbujanje k njihovi vsesplošni aktivnosti v družbi;
- zagotavljanje čim boljših delovnih pogojev, ki bodo ustvarjali temelj za stalen strokovni in osebni razvoj tako starejših, kot tudi vseh ostalih zaposlenih.

Za dosego navedenih ciljev bomo v našem podjetju uvedli enega ali več izmed naslednjih ukrepov:

1. Skupaj s starejšimi delavci bomo izdelali strateški načrt upravljanja s starejšimi delavci, ter temu prilagajali splošno politiko našega podjetja.
2. V naš poslovni proces bomo uvajali koncepte medgeneracijskega sodelovanja, ki so primerni za našo dejavnost, in sicer s poudarkom na mentorskih shemah.
3. Sledili in beležili bomo konkretne učinke, ki jih prinaša medgeneracijsko sodelovanje, ter o njih obveščali javnost.
4. Delovna mesta bomo po naših zmogljivostih prilagajali osebnim lastnostim in zmožnostim starejših delavcev.
5. Vsem zaposlenim enakopravno bomo ponujali možnosti usposabljanja in dodatnega izobraževanja. K udeležbi na njih bomo še posebej spodbujali starejše delavce.



Neprestano bomo razmišljali tudi o drugih načinih, na katere bi lahko dosegli uveljavitev medgeneracijskega sodelovanja, ter se trudili izvesti čim več aktivnosti, ki bi ga spodbujale.

Kot podpisniki Kodeksa medgeneracijskega sodelovanja bomo s svojimi dejanji in aktivnostmi služili kot vzor ostalim podjetjem na trgu.

(podpis zakonitega zastopnika in žig)

Priloga 2:

POROČILO S POSVETA O MEDGENERACIJSKEM SODELOVANJU, 7. 8. 2014

Predstavniki KS90 smo dne 7. 8. 2014 opravili študijski obisk z namenom posvetovanja glede medgeneracijskega sodelovanja. Naša gostiteljica je bila gospa Nada Mihajlovič, podžupanja MO Kranj, ki nam je omogočila strokovni posvet, predavanje in predstavitev njihovega najnovejšega projekta – medgeneracijskega centra v Kranju.



MO Kranj se že dalj časa zavzema za vključevanje starejših v družbo, izmenjavo znanj in »prenašanje ljudskega izročila«. S tem namenom so se odločili za projekt izgradnje medgeneracijskega centra, ki bo odprl svoja vrata jeseni 2014. Podžupanja je poudarila, da želi ta projekt čim bolj optimizirati in predstaviti javnosti, saj se zavzema za to, da bi v obdobju naslednjih nekaj let na področju celotne Slovenije postavili 12 takšnih centrov.



Namen centra je »medgeneracijska simbioza«, to je prenašanje izkušenj in pridobljenih znanj iz starejših generacij na mlajše in obratno, saj je sodelovanje med generacijami ključno za vzpostavljanje trdnih vezi, dvigovanje spoštovanja ter večje kvalitete dela in življenja nasploh.



Kdaj, kje in kako do take ideje in izvedbe?

Glede na to, da je v MO Kranj na eni strani veliko starejših, upokojenih prebivalcev, ki so še sposobni za delo, na drugi strani pa veliko mladih, ki nikakor ne morejo dobiti zaposlitve, se je začela pojavljati zamisel o sodelovanju in povezovanju. MO Kranj je v tej ideji videla dobro možnost medgeneracijskega sodelovanja in izhodišče za kvaliteten prispevek k družbi. Prvo vprašanje je bilo kje bi se lahko interesenti zbirali? S tem namenom se je najprej začel iskati prostor v kompleksih, ki so v lasti MO Kranj. Kot najprimernejši prostor je bila izbrana stara zapuščena gostilna, ki je sedaj v zaključni fazi prenove in bo kmalu postala središče medgeneracijskega sodelovanja v samem mestnem jedru.

Medgeneracijski center bo na razpolago vsakomur, ki bo imel zanimive ideje in predloge. To pomeni, da bo kdorkoli, ki bo želel narediti neko razstavo slik, umetnin ali česa podobnega, ali pa bo želel imeti predavanje o zanimivih temah, lahko koristil prostore centra. Navsezadnje pa bi bil center namenjen tudi socialno ogroženim družinam, ki bi tu lahko priredile rojstnodnevne zabave za svoje najbližje. Poleg tega bo v centru poseben prostor, ki bo namenjen izobraževanju in seznanjanju starejših generacij z informacijsko tehnologijo, novimi načini komuniciranja in novimi delovnimi sredstvi (računalniška učilnica). Trenutno pa je bilo največ zanimanja in vloženega truda namenjenega prenovi in vzpostavitvi kuhinje. Cilj je namreč ohraniti in prenoviti staro kmečko kuhinjo, kjer bi se kuhalo in peklo, lahko bi se izvajale kuharske delavnice, v končni fazi pa bi se hrano nato lahko tudi streglo in prodajalo.

V sklopu medgeneracijskega centra pa si je MO Kranj zamislila tudi projekt urbanih vrtov, in sicer z namenom učenja samooskrbe. Te vrtove bi bilo mogoče najeti in za njih plačevati minimalno najemnino. Uporabniki bi si v zameno lahko tu pridelali sadje in zelenjavo, imeli piknike ali pa le miren kraj za počitek in odmor. Travniki, v lasti MO Kranj, ki so predvideni za vrtove, se torej nahajajo v neposredni bližini medgeneracijskega centra. Trenutno žal še ni pravi čas za dokončno izvedbo tega dela projekta, kajti pred vrati so lokalne volitve, zato je ta del projekta za nekaj časa postavljen na stranski tir.



Naročnik:

Izvajalec:



RISE

Raziskovalni inštitut
za
socialno ekonomijo

RAZISKAVA GLEDE VPLIVA IN DELOVANJA SOCIALNIH PARTNERJEV V NEMČIJI, NA POLJSKEM, NIZOZEMSKEM IN DANSKEM NA PODROČJU MSP

Za projekt:

»SOCIALNI PARTNER ZA SOCIALNI DIALOG II«

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«. Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Postojna, Januar 2014



Zaradi stiske s časom in omejenosti sredstev gradivo ni lektorirano in ni do konca urejeno po vseh akademskih normah. Gradivo je pripravljeno predvsem kot delovno gradivo, ki vključuje relevantne informacije za projekt Socialni partner za socialni dialog II in zato tudi ni primerno za objavo. Gradivo ne odraža stališč ali mnenj naročnika.



1. ZAHVALE

RISE, Raziskovalni inštitut za socialno ekonomijo, Postojna se zahvaljuje za pomoč pri izdelavi te analize Gospodarski zbornici Slovenije ter Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije za napotke pri iskanju informacij ter nasvete. Zahvaljujemo se tudi ETUC zaposlenim za vso pomoč, priporočeno literaturo in namige, timu Fundacije Rozwoju Demokracji Lokalnej iz Kielc na Poljskem za svetovanje in sestanke, mag. Christianu Papadopoulosu iz Designbar Consulting, iz Bonna v Nemčiji za strokovno sodelovanje in posredovanje svojega poznavanja tematike Nemčije, Banafshe Hejazi za pomoč v nizozemskem, Doroti Chojnecki v poljskem in Gertrud Lund za pomoč v danskem jeziku ter mag. Žarku Nedeljkovič, Arnu Broziču, Mojci Podboj in Maji Domjo za administrativno, računalniško, raziskovalno, jezikovno in drugo pomoč.

2. UVOD

Celotna analiza temelji na dogovoru z naročnikom Gospodarsko zbornico Slovenije kot partnerjem v projektu »Socialni partner za socialni dialog II«. Glavna nit analize je socialni dialog na področju MSP (SME-Small and medium enterprises, mala in srednje velika podjetja) po državah, ki jih analiza zajema. Predvsem smo se osredotočili na praktične informacije uporabne za Gospodarsko Zbornico Slovenije za nadaljnje delo na projektu.

Za začetek smo podali nekaj osnovnih podatkov o MSP po posamičnih državah ter osnovne ekonomske kazalce MSP, kar služi le okvirni statistični predstavitvi in je tudi osnova za nekatere trditve v tekstu, ki sledijo. To predstavlja le uvod v nadaljnjo analizo. Večina teh podatkov je na voljo na internetu, uporabljeni so v glavnem uradni podatki EUROSTAT-a.

V naslednji točki je podanih več podatkov, ki se nanašajo na splošno stanje socialnega dialoga po državah, za tem pa so omenjeni vsi relevantni socialni partnerji po raziskovanih državah. Omemba služi le v pregled ter v pomoč pri nadaljnjem razumevanju analize, uporabe kratic itd. Večina teh podatkov je na voljo na internetu. Za osnovo smo vzeli kar spletne strani samih združenj.

Temu sledi glavna točka raziskave v kateri smo se osredotočili na zadnja leta socialnega dialoga po posamičnih državah na področju MSP. Pri tem smo iskali podatke, ki govorijo o aktivnostih, ki so bile namenjene predvsem MSP in ne toliko podatke o splošnih aktivnostih socialnega dialoga, ki se sicer dotikajo tudi MSP ampak so namenjene celotnemu gospodarstvu. Na kratko smo orisali dogajanja po posamičnih državah v zadnjih nekaj letih, ki se dotikajo tega področja.

Poskušali smo orisati praktične primere socialnega dialoga med združenji delodajalcev in delojemalcev. Tu smo se osredotočali na podatke in aktivnosti po posamičnih državah, ki jih izvajajo združenja primerljiva s partnerji v projektu »Socialni partner za socialni dialog«, torej primer, ko združenje delodajalcev in združenje delavcev skleneta dogovor.

Podani podatki o socialnem dialogu na področju MSP so grajeni na osnovi podatkov v medijih, podatkov na internetu ter na osnovi pogovorov z ljudmi živečimi v državi, ki so tako ali drugače blizu področju socialnega dialoga. Na podlagi teh pogovorov smo poiskali vse dobljene podatke tudi na internetu. Naredili smo izvleček vseh tako dobljenih podatkov iz raznih virov na spletu in prek elektronske pošte dobljenih raziskav ter medijskih objav samih institucij, socialnih partnerjev ali člankov v splošnih medijih. Okvirno je opisan način in potek socialnega dialoga po posamični državi.

Na željo naročnika GZS smo dodali še krajši pregled delovne zakonodaje po posamičnih državah. Pri tem smo se osredotočili na glavne karakteristike pogodb, delovnega časa, dopustov, odpuščanj ter socialne varnosti po posamični državi.

Viri iz katerih so bili podatki dobljeni so večinoma navedeni. Ustno pridobljene informacije smo poskušali pokriti in preveriti z drugimi viri. Viri so prepleteni v tekstu ter na koncu še strnjeni v poglavju Viri.

Poleg pridobljenih osnovnih informacij ter dobljenih že izvedenih raziskavah in analizah na to tematiko je naš predstavnik tudi obiskal Poljsko, Nemčijo, Nizozemsko ter Dansko in v živo opravil več pogovorov. Pogovori niso bili snemani, prav tako nekateri sogovorniki sami

osebno izrecno niso želeli biti izpostavljeni, zato niso omenjeni. Glede na to, da nam je uspelo pokriti njihove informacije iz drugih virov to tudi ni problem.

V izjemno pomoč pri ugotavljanju in iskanju podatkov so nam bili podatki ter raziskave, ki jih izvajajo in zbirajo EUROSTAT, UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises), EUTUC (European Trade Union Confederation), Evropska Komisija ter predvsem EIRO (European Industrial Relations Observatory).

Ti podatki so postali tudi osnova, na kateri smo izpeljali za to raziskavo. Nekatere njihove podatke (tu ne govorimo o uradnih podatkih EUROSTAT-a ter EU Komisije, saj teh nima smisla preverjati) smo tudi dodatno preverjali iz ostalih virov ter v nekaterih primerih tudi še s pogovori z relevantnimi sogovorniki v posamičnih državah ter ostalimi podatki in raziskavami na voljo kako poteka socialni dialog za MSP. Pri tem nam je uspelo dobiti zajetno količino iskanih informacij o uradnih vlogah socialnih partnerjev po raziskovanih državah.

Zaradi hude stiske s časom ter zelo omejenih sredstev glede na velikost raziskave smo se osredotočali predvsem na relevantne podatke potrebne za nadaljnje delo na projektu Socialni partner za socialni dialog II, ki se nanašajo na MSP. Predvsem smo poskrbeli bolj za vsebino, kot za formo. Tekst zaradi tega ni lektoriran, tudi urejenost in oznake ne ustrezajo akademskim normam in zato tekst ni primeren za javno objavo. Prav tako nismo podajali nekaterih razlag razpredelnic in grafov, ki so strokovnjakom, delujočim v projektu Socialni partner za socialni dialog II dovolj zgovorni sami zase in ne potrebujejo interpretacij.

3. OSNOVNA KOMPARATIVNA PREDSTAVITEV MSP PO DRŽAVAH

Mala in srednje velika podjetja MSP so opredeljena v zakonodaji EU s priporočilom EU 2003/361. Glavni merili za odločanje, ali podjetje lahko pridobi status malega ali srednje velikega podjetja, sta:

- število zaposlenih
- letni promet ali bilančna vsota.

Kategorija podjetja	Št. zaposlenih	Letni promet	ali	bilančna vsota
Srednje veliko	< 250	= 50 milijonov EUR		= 43 milijonov EUR
Malo	< 50	= 10 milijonov EUR		= 10 milijonov EUR
Mikro	< 10	= 2 milijona EUR		= 2 milijona EUR

Navedene mejne vrednosti veljajo samo za samostojna podjetja. Za podjetja, ki so del skupine, se pri kategorizaciji morda upoštevajo tudi podatki o zaposlenih/letnem prometu/bilančni vsoti skupine.

Kot je kasneje razloženo imajo na Danskem in v Nemčiji še iz časov pred EU priporočili drugačna merila, ki jih še danes pogosto uporabljajo. Tako na Danskem velikokrat kot MSP označijo podjetja z manj kot 100 zaposlenimi, v Nemčiji pa z manj kot 500 zaposlenimi.

Vendar so komparativni podatki, ki smo jih dobili od EUROSTAT-a vsi prilagojeni EU priporočilom in tako na tem področju ni bilo težav. So pa zato včasih težave pri dojetanju kaj sodi v socialni dialog na področju MSP in večinoma v obeh državah pri tem mislijo še vedno na podjetja, ki tja sodijo po starih merilih.

V Evropski Uniji prevladujejo MSP v vseh državah. Obstaja jih več kot 20 milijonov. Praktično nad 99% podjetij sodi v to skupino po celi EU in so glavni nosilec razvoja in zaposlovanja v EU. V letu 2012 je bilo zaposlenih v MSP 86.8 milijonov ljudi, kar predstavlja 66.5% vseh zaposlitev.

Viri:

- http://ec.europa.eu/enterprise/index_en.htm,
- <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/>,
- http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_sl.htm.

Število podjetij glede na velikost po državah EU (v %)

	Total number of enterprises (thousands)	Micro	Small	Medium-sized	Large
		(%)			
EU-27	20791190	92.2	6.5	1.1	0.2
BE	446234	93.4	5.5	0.9	0.2
BG	312008	90.2	8.0	1.5	0.2
CZ	947380	95.5	3.6	0.7	0.1
DE	2038420	82.8	14.1	2.6	0.5
EE	50600	86.8	10.7	2.1	0.3
IE	152160	89.1	9.0	1.7	0.3
ES	2547432	93.8	5.4	0.7	0.1
FR	2220328	93.3	5.6	0.9	0.2
IT	3849258	94.5	4.9	0.5	0.1
CY	47545	92.6	6.2	1.0	0.2
LV	78280	88.3	9.6	1.8	0.2
LT	113059	88.0	9.9	1.9	0.2
LU	27288	87.4	10.0	2.0	0.5
HU	553853	94.7	4.4	0.8	0.1
NL	623174	90.3	8.0	1.5	0.3
AT	290686	87.1	10.9	1.7	0.3
PL	1445455	95.4	3.3	1.1	0.2
PT	745935	94.1	5.0	0.7	0.1
RO	495228	89.5	8.5	1.7	0.3
SI	111835	93.1	5.6	1.1	0.2
SK	57360	75.4	19.9	3.8	0.9
FI	224596	92.1	6.6	1.1	0.3
SE	596438	94.4	4.7	0.8	0.2
UK	1666946	89.2	8.9	1.6	0.4

Vir: Eurostat

Število MSP z 10 do 249 zaposlenimi med leti 2007 in 2010

Enterprise types GEO/ Year	All enterprises (1)		Gazelles (2)		High-growth enterprises (3)		Other enterprises	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
BE	24,996	24,996	208	212	924	922	23,864	23,862
BG	25,362	25,362	1,368	1,368	3,570	3,570	20,424	20,424
CY	2,230	2,230	78	78	222	218	1,930	1,934
DE	181,988	181,988	400	400	9,206	9,206	172,382	172,382
DK	27,980	27,980	286	286	3,274	3,274	24,420	24,420
EL	1,484	1,504	32	32	240	252	1,212	1,220
ES	153,324	153,325	1,175	1,174	5,840	5,838	146,310	146,311
FI	18,336	18,336	156	156	806	806	17,374	17,374
FR	157,807	157,810	1,433	1,432	6,802	6,801	149,563	149,564
IE	23,772	23,772	315	315	890	890	22,568	22,568
IT	213,974	213,975	1,388	1,388	6,996	6,996	205,591	205,591
LT	10,820	10,820	432	432	112	112	10,276	10,276
LU	2,794	2,794	0	0	4	4	2,790	2,790
LV	9,154	9,154	136	136	906	906	8,112	8,112
MT	380	380	0	0	28	28	352	352
NL	64,041	64,041	666	666	3,257	3,258	60,121	60,120
PL	78,584	78,584	571	571	6,008	6,008	72,005	72,004
SE	13,074	13,073	178	178	732	732	12,163	12,163
SK	8,404	8,404	56	56	760	760	7,588	7,588
UK	154,103	154,103	1,214	1,214	10,585	10,586	142,304	142,306

Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Small_and_medium-sized_enterprises

Na naslednjih straneh sledijo podatki o MSP po posamičnih raziskovanih državah.

3.1 Nemčija

V Nemčiji je kljub krizi v Evropi trend nastajanja MSP pozitiven. Tako je bilo v letu 2012 glede na leto 2008 več MSP, tudi za leto 2013 podatki kažejo v to smer in za naprej je trend pozitiven. Vendar je rast števila MSP v Nemčiji predvsem na področju mikro podjetij. Pri tem velja poudariti, da so v Nemčiji omilili predpisane določbe in omejitve glede ustanavljanja podjetij (nižji zahtevani kapital). Tu je potrebno še povedati, da se v Nemčiji, kljub prehodu na EU priporočila smatra občasno še vedno kot podjetja z do 500 zaposlenimi. Tako imajo pod oznako KMU (kleinen und mittleren Unternehmen) večkrat EU priporočene omejitve (do 250 zaposlenih), poznajo pa tudi oznako »Mittelstand«, ki vsebuje mala podjetja (Kleines Unternehmen) in srednja podjetja (Mittleres Unternehmen), ki pa se razlikuje od EU priporočil. Za mala podjetja veljajo podjetja z manj kot 10 zaposlenimi in/ali manj kot 1 milijonom prihodkov, za srednja pa sta omejitvi od 10 do 500 zaposlenih ter do 50 milijonov dohodkov.

V nadaljevanju te točke bomo vzeli EU podatke zaradi primerljivosti, torej do 250 zaposlenih, kasneje v luči socialnega dialoga pa so vključeni tudi primeri, ki se nanašajo na celoten »Mittelstand«, kot ga še vedno pojmujejo Nemci. Spodaj je nekaj tabel, ki jasno kažejo trende rasti ali upada števila podjetij glede na velikost ter samo razmerje med MSP in podjetji, ki sodijo v kategorijo nad 250 zaposlenih. Podatki tudi kažejo razmerja glede števila zaposlenih ter dodano vrednostjo.

Število podjetij glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih)

Celotno gospodarstvo							
Enota: podjetje							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	1554811	1679215	1696035	1753996	1763465	1809659	1883503
10-49	266011	287667	304727	327841	328593	334803	346479
50-249	45995	51973	52839	55485	55510	57252	59526
250+	9727	9504	9704	10742	10758	11023	11418
Skupaj	1876544	2028359	2063305	2148064	2158327	2212738	2300926
MSP	1866817	2018855	2053601	2137323	2147569	2201715	2289508

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Število zaposlenih skupaj v državi glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: človek							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	4361041	4664101	4772966	4828370	4859923	4882593	5000440
10-49	5054682	5562350	5790918	6124469	6140520	6132407	6250038
50-249	4596565	5013423	5116121	5345846	5348282	5411605	5543870
250+	9193936	9060552	9214342	9903631	9915234	9951018	10145771
Skupaj	23206224	24300426	24894348	26202316	26263958	26377622	26940118
MSP	14012288	15239874	15680005	16298685	16348724	16426604	16794348

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Dodana vrednost glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: milijon €							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	191775	190119	190457	207643	208573	216926	227557
10-49	220110	233726	235604	255975	256558	262315	273127
50-249	253640	251728	261195	280002	280156	285341	295467
250+	605575	549663	610083	638275	639859	645960	672370
Skupaj	1271099	1225236	1297339	1381895	1385146	1410542	1468521
MSP	665524	675573	687256	743620	745287	764582	796151

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

V zadnjem stolpcu vsake tabele je vključena tudi projekcija za leto 2014.

Vir: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm

3.2 Poljska

Prav tako kot v Nemčiji so tudi na Poljskem omilili nekatere predpisane določbe in omejitve glede ustanavljanja podjetij. V zadnji krizi jo je Poljska odnesla sicer najboljše (v % rasti BDP) med raziskovanimi državami vendar so MSP imela nekaj padcev v tem času na nekaterih segmentih za razliko od nemških, ki so beležila konstantne rasti skozi ves čas zadnjih 5 let. Spodaj je nekaj tabel, ki jasno kažejo trende rasti ali upada števila podjetij glede na velikost ter samo razmerje med MSP in podjetji, ki sodijo v kategorijo nad 250 zaposlenih. Podatki tudi kažejo razmerja glede števila zaposlenih ter dodano vrednostjo.

Število podjetij glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih)

Celotno gospodarstvo							
Enota: podjetje							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	1464089	1358017	1392002	1399801	1410335	1471839	1535167
10-49	51403	47985	49758	49689	51129	52745	54891
50-249	15567	15559	15447	15495	16206	16757	17501
250+	3134	3078	3083	3099	3313	3387	3530

Skupaj	1534193	1424639	1460290	1468083	1480984	1544728	1611089
MSP	1531059	1421561	1457207	1464984	1477671	1541341	1607559

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Dodana vrednost glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: milijon €							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	31290	24206	26293	26036	26243	27282	28485
10-49	25436	19272	21848	22642	22762	23528	24484
50-249	40348	32854	35715	37859	38142	39406	41146
250+	87342	72494	82064	84868	85287	88359	92242
Skupaj	184416	148826	165921	171405	172434	178575	186356
MSP	97074	76332	83856	86537	87147	90216	94115

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Število zaposlenih skupaj v državi glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: Človek							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	3214347	3048935	2998170	3031506	3085243	3145782	3212350
10-49	1122407	1086725	1090171	1092269	1130418	1141267	1162928
50-249	1629861	1621872	1607878	1610165	1692622	1712703	1751853
250+	2701265	2617461	2644285	2641033	2748576	2772412	2830211
Skupaj	8667880	8374993	8340504	8374972	8656858	8772164	8957341
MSP	5966615	5757532	5696219	5733939	5908283	5999752	6127131

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Vir: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm

Na Poljskem sicer meri dogajanje na področju MSP tudi njihova Konfederacija privatnih delodajalcev »Lewitian« (Polska Konfederacija Pracodawców Prywatnych "Lewiatan", PKPP "Lewiatan"). Ti sicer priznavajo, da so preživeli krizo vendar ne kažejo velikega navdušenja nad kazalci rasti. Ugotavljajo rast na prodaji ter izboljšavo pozicije na trgu vendar z nižjim dobičkom. Prav tako so ugotovili, da ni pretiranega zanimanja za kredite med MSP. Ugotavljajo tudi porast izvoza.

Vir: http://pkpplewiatan.pl/pkpp-mob/opinie/aktualnosci/2013/1/przedsiębiorstwa_obronily_sie_przed_kryzysem

3.3 Nizozemska

Nizozemska MSP so doživela padec v letih 2011 in 2012. Tudi pri njih (kot v Nemčiji) je ugotovljeno, da so novonastale MSP predvsem mikro podjetja z enim samozaposlenim, ki so tudi najranjivejša oblika. Njihovo število je v zadnjih 10 letih naraslo za 33%, njihov dohodek, pa je v krizi padel za 12%. Spodaj je nekaj tabel, ki jasno kažejo trende rasti ali upada števila podjetij glede na velikost ter samo razmerje med MSP in podjetji, ki sodijo v kategorijo nad 250 zaposlenih. Podatki tudi kažejo razmerja glede števila zaposlenih ter dodano vrednostjo.

Število podjetij glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih)

Celotno gospodarstvo							
Enota: podjetje							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	521911	557490	727802	604810	602149	627609	666285
10-49	46409	49561	40109	45203	45079	45007	45187
50-249	7966	9190	8404	8515	8497	8431	8440
250+	1476	1566	1554	1510	1514	1523	1531
Skupaj	577762	617807	777869	660039	657238	682570	721443
MSP	576286	616241	776315	658529	655724	681047	719912

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Dodana vrednost glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: milijon €							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	61655	58401	61470	62290	62003	64540	68479
10-49	62084	64592	55339	60393	60123	60133	60397
50-249	65546	69776	67557	67270	67121	66656	66839
250+	107733	106953	113370	107463	107276	108392	109070
Skupaj	297017	299723	297736	297416	296524	299721	304785
MSP	189284	192769	184366	189953	189248	191329	195715

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Število zaposlenih skupaj v državi glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: človek							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	1388371	1341111	1518967	1532234	1438484	1479349	1542632
10-49	1197888	1156872	1050055	1058339	1102544	1089825	1077270
50-249	1060123	1022908	992902	1000866	1012041	991560	975573
250+	1932493	1858441	1742304	1759633	1804649	1795834	1779040
Skupaj	5578875	5379332	5304228	5351072	5357718	5356567	5374516
MSP	3646382	3520892	3561924	3591439	3553069	3560733	3595475

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Vir: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm

3.4 Danska

MSP so na Danskem dejansko prevladujoča oblika. Po danskih standardih se za MSP smatra celo podjetja le do 100 zaposlenih. Teh je 99%. Takih, ki zaposlujejo nad 250 ljudi pa je dejansko izrazito malo-le okoli 600 v letu 2013 (Op. -Za razliko jih je v Nemčiji ob približno 15-krat večjemu številu prebivalcev okoli 11.000, torej skoraj 20-krat več. Istočasno pa v Nemčiji smatrajo za MSP podjetja z do 500 zaposlenimi). Dejstvo je tudi, da so podjetja, ki štejejo nad 100 zaposlenih prevladujoči delodajalec na Danskem.

Vir: <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef0292en.pdf>

Tako je danski interni način ocenjevanja MSP drugačen od ostalih držav v tej raziskavi in ni po priporočilih EU. Vendar pa so podatki, ki jih zbira EUROSTAT ter EU Komisija prilagojeni EU priporočilom in so kot taki primerljivi z ostalimi državami v tej raziskavi. Spodaj je nekaj tabel, ki jasno kažejo trende rasti ali upada števila podjetij glede na velikost ter samo razmerje med MSP in podjetji, ki sodijo v kategorijo nad 250 zaposlenih. Podatki tudi kažejo razmerja glede števila zaposlenih ter dodano vrednostjo.

Število podjetij glede na velikost podjetja (po številu zaposlenih)

Economics							
Celotno gospodarstvo							
Enota: podjetje							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	180742	181568	184466	179797	179843	189227	195205
10-49	25695	19261	18434	19625	20037	20301	20550
50-249	5134	3163	3080	3276	3347	3435	3506
250+	851	577	575	591	604	640	665
Skupaj	212422	204569	206555	203289	203831	213603	219927
MSP	211571	203992	205980	202698	203227	212963	219262

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London

Število zaposlenih skupaj v državi glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: človek							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	353487	343836	334823	344006	338957	346280	352385
10-49	426623	376474	362158	369168	389582	384394	383843
50-249	360288	305116	297429	302746	321902	318419	320686
250+	598636	512283	507300	510667	530904	553825	568871
Skupaj	1739034	1537709	1501710	1526587	1581344	1602918	1625785
MSP	1140398	1025426	994410	1015920	1050440	1049093	1056914

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Dodana vrednost glede na velikost podjetja

Celotno gospodarstvo							
Enota: milijon €							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-9	29154	26736	28507	27306	26756	28015	28931
10-49	24066	22420	21669	22257	22107	22500	22754
50-249	24154	21167	21120	21702	21560	22030	22476
250+	43495	37236	43374	43118	44368	45033	46884
Skupaj	120869	107560	114670	114383	114790	117578	121044
MSP	77375	70324	71296	71265	70422	72545	74161

Viri: Eurostat, DIWecon, DIW, London Economics

Vir: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm

4. PREDSTAVITEV SOCIALNIH PARTNERJEV IN SOCIALNEGA DIALOGA PO POSAMIČNIH DRŽAVAH

Socialni dialog je dinamičen proces, ki se razvija skozi čas. V tem poglavju bodo obdelane nekatere aktivnosti in dogajanja v socialnem dialogu v zadnjih letih, ki so se dotikale pretežno MSP. Osredotočenost je predvsem na dogajanja in aktivnosti v času ekonomske krize od leta 2009 dalje.

Socialni partnerji so le naštetih po posamičnih državah. Pri tem so naštetih največja združenja, obstaja še nekaj manjših organizacij, ki so samostojne vendar nimajo vpliva na aktivnosti o katerih je bilo govora. Naštevanje služi tudi kot legenda za kratice, ki se večkrat pojavijo v tekstu.

4.1 Nemčija

Posebnosti socialnega dialoga v Nemčiji

Socialni dialog za MSP poteka prek dveh večjih organizacij vseh delodajalcev. To sta Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA in Zentralverband des Deutschen Handwerks. Ti dve organizaciji zastopata MSP na kolektivnih pogajanjih. Male delodajalce drugače zastopajo predvsem združenja kot so Bundesverband der Freien Berufe-BfB, Verband der Freien Lektorinnen und Lektoren-VFLL, Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften-BVK, Bundesverband für Logopädie-DBL, Zentralverband des Deutschen Handwerks-ZDH. Obstajajo tudi Bundesvereinigung mittelständische Wirtschaft, BVMW ter Deutscher Industrie-und Handelskammertag DIH, vendar pa ti dve organizaciji ne sodelujeta v kolektivnih pogajanjih.

Tudi na sindikalni strani specifične organizacije, ki bi zastopala posebej zaposlene v MSP ni. Načeloma je med sindikati najbolj aktiven na tem področju Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft-VERDI.

Oblika, delovanje in interna struktura sindikatov je v Nemčiji zavarovana po ustavi. Kolektivna pogajanja lahko izvajajo z enim ali večimi delodajalci. Kolektivna pogajanja se smatrajo za zavezujoča v primerih ko:

1. je delodajalec sam sklenil s sindikatom dogovor ali je član združenja delodajalcev, ki je to storilo. (okoli 38% nemških delodajalcev je včlanjenih v eno od združenj)
2. Ministrstvo za delo in socialne zadeve določi, da je dogovor splošno zavezujoč
3. da je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da kolektivni dogovori držijo (kljub temu, da je le pribl. 1/3 zaposlenih včlanjenih v sindikat pokrivajo običajno (brez odloka Ministrstva) kolektivni dogovori 64% zaposlenih.

V podjetjih z vsaj 5 zaposlenimi imajo zaposleni (starejši od 18 let in zaposleni vsaj 3 mesece) pravico za glasovanje v delavskem svetu (»Betriebsrat«). Delavskih svetov je lahko več vrst, od sveta celotnega podjetja, sveta skupine zaposlenih, sveta vodstvenih delavcev, sveta delavcev z invalidnostjo, sveta mladih zaposlenih, sveta vajencev itd. (podjetja z nad 7000 zaposlenimi imajo lahko svet ki šteje tudi do 35 članov.) Če je zaposlenih nad 100 ter imajo svoj svet potem mora biti ustanovljen tudi ekonomski komite tega sveta. V kolikor je več kot 10 vodstvenih delavcev imajo običajno tudi oni svoj svet. Volitve v svet določa volilna komisija. V primeru, da sveta še ni potem sindikat v katerega so včlanjeni delavci ali pa 3 zaposleni

sključijo sestanek na katerem se določi volilno komisijo. Tako izvoljen svet zastopa vse zaposlene, razen vodstvenih delavcev. Dogovori so zavezujoči in so smatrani enako kot zakonska pravila.

Vir: http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf

Trade Union Density

Country	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.6	66.9	66.5		
Germany	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.0	18.0	
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	19.3	18.8	19.1	18.8	18.2	
Poland	14.1	18.8	19.0	21.5	19.2	15.8	15.1	15.1	14.6		

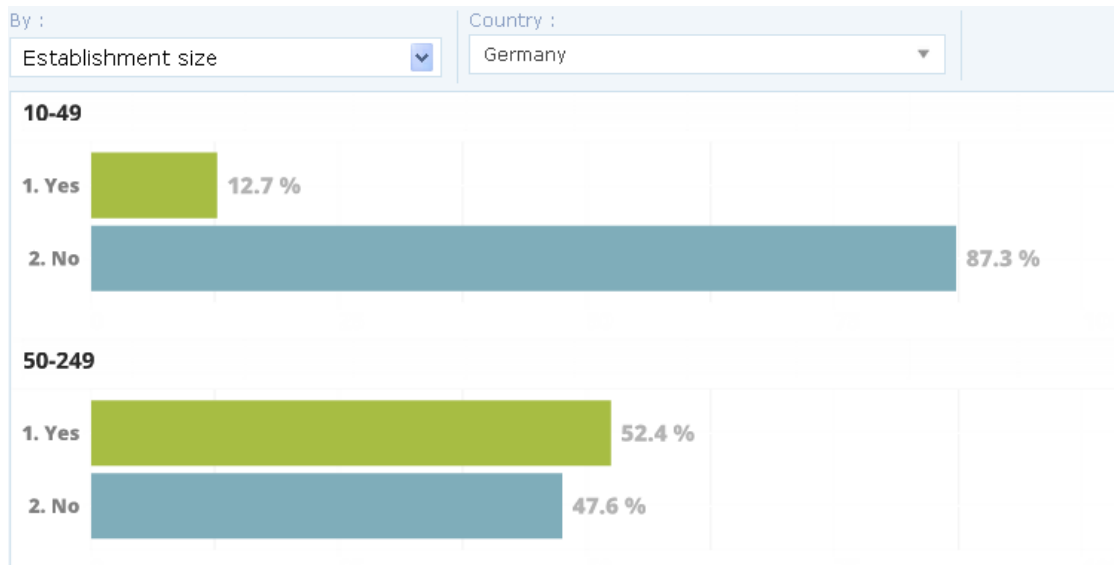
Vir : <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Kot je razvidno iz zgornje slike je opazen trend upadanja članstva v sindikalnih organizacijah zadnja leta.



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je članstvo v delodajalskih organizacijah med podjetji med 10 in 49 zaposlenimi le 18,7%. Številka je nekoliko višja pri podjetjih med 50 in 249 zaposlenimi in znaša približno 1/3 vseh podjetij. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je med MSP do 49 zaposlenih v Nemčiji le 12,7% takih, ki imajo uradni organ v podjetju, ki predstavlja delavce. V podjetjih med 50 in 250 je takih že več kot 50%. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

V Nemčiji je neodvisnih sindikatov. Na kratko predstavljene so:

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Zveza nemških sindikatov)
- Deutscher Beamtenbund (DBB) (Zveza sindikatov javnih uslužbencev)
- Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) (Zveza nemških krščanskih delavcev)
- KabineKlar German Flight Attendants Union

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) sestavljajo:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Trade Union of the Police
- TRANSNET Gewerkschaft
- ver.di

Deutscher Beamtenbund (DBB) sestavljata:

- Komba gewerkschaft
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) sestavljata:

- Free Workers' Union of Germany
- Free Workers' Union

Delodajalske organizacije

- BDI-Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (Združenje nemške industrije)
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Združenje nemških delodajalcev)

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.2 Poljska

Posebnosti socialnega dialoga na Poljskem

Na Poljskem organizacij, ki bi pokrivala le MSP ni. Najbližje temu sta med delodajalci Business Centre Club in Związek Rzemiosła Polskiego. Med sindikati zaposleni v MSP nimajo posebne organizacije, ki bi pokrivala specifično samo MSP.

Na Poljskem ureja delovanje socialnih partnerjev več zakonov (Ustava, Zakon o sindikatih, Zakon o delodajalskih organizacijah ter sama zakonodaja glede zaposlovanja). Delodajalske organizacije so formalne pravne osebe, katerih delovanje določajo člani, sindikati pa so prostovoljna združenja delavcev, ki imajo zakonsko oblikovano notranjo organizacijo. Njihovo delovanje določa Zakon. Lahko opravljajo tudi druge dejavnosti, vendar morajo prihodki služiti delovanju sindikata in se ne delijo med člane. Za ustanovitev sindikata je potrebno vsaj 10 članov. Posameznik je lahko član več sindikatov. V nekaterih primerih v kolikor v podjetju ni sindikata mora delodajalec vseeno voditi dogovor z delavci prek predstavnikov delavcev (npr. v primeru kolektivnih odpuščanj). Pri najmanj 50 zaposlenih lahko delavci osnujejo delavski svet, ki pa ima v glavnem posvetovalno vlogo. Delodajalec se mora posvetovati in obveščati sindikat o namenih, ki se tičejo delavcev (transfer k drugemu delodajalcu, sprememba pogodb, itd). Poljska zakonodaja ne določa predstavništva zaposlenih v organih privatnih podjetij.

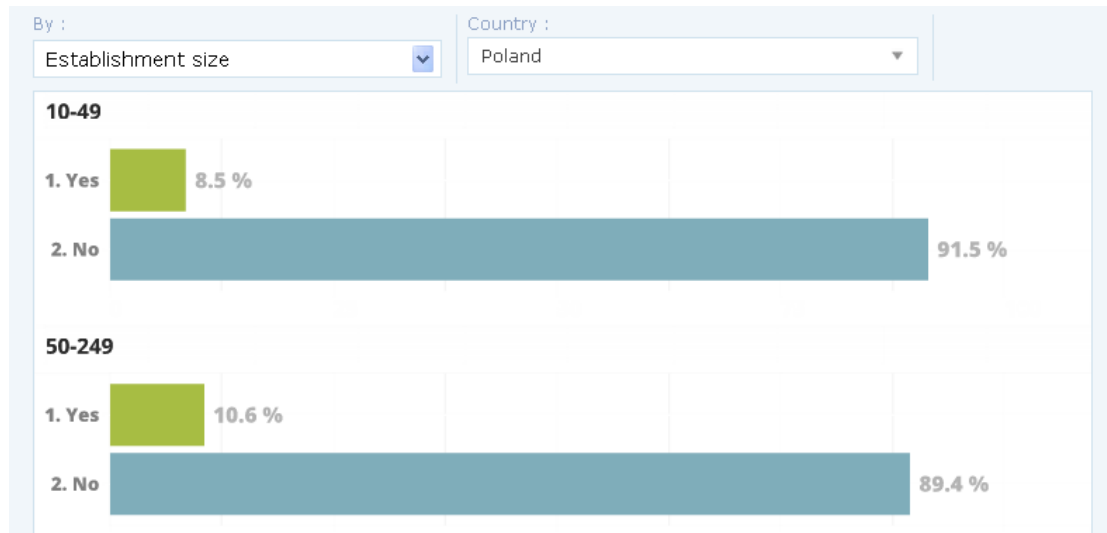
Vir: <http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93-poland/>

Trade Union Density

Country	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	69.1	67.0	66.8	66.0		
Germany	23.9	23.8	22.2	21.7	20.7	19.8	19.1	18.9	18.8	18.8	18.8
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	18.3	18.8	19.1	18.8	18.2	
Poland	14.1	13.8	13.0	12.5	12.2	11.8	11.1	10.1	9.6		

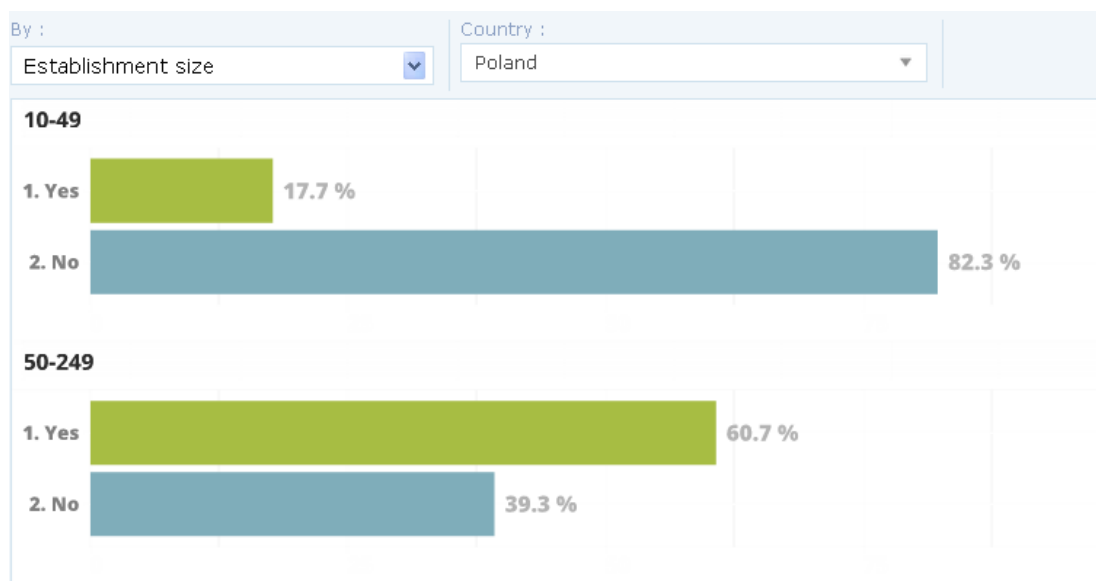
Tudi na Poljskem beležijo upad članstva v sindikatih v zadnjih letih. V času takoj po vstopu v EU so sicer beležili rast.

Vir: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je članstvo v delodajalskih organizacijah med podjetji med 10 in 49 zaposlenimi le 8,5%. Številka je nekoliko višja pri podjetjih med 50 in 249 zaposlenimi in znaša približno 10% vseh podjetij. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je med MSP do 49 zaposlenih na Poljskem le 17,7% takih, ki imajo uradni organ v podjetju, ki predstavlja delavce. V podjetjih med 50 in 250 je takih že več kot 60%. Podatki so za leto 2013.

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>,
- <http://www.dialog.gov.pl/promocja-dialogu/publikacje-dialogu/biuletyny-ksiazki-broszury/>.



Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność«
- Forum Związków Zawodowych

Delodajalske organizacije

- Krajowa Izba Gospodarcza
- Business Centre Club
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (pred tem Konfederacja Pracodawców Polskich)
- Konfederacja Lewiatan (pred tem Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan albo PKPP Lewiatan)
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP)
- Związek "Polskie Mięso"

Obstajajo še manjša združenja:

- Polski Przemysł Spirytusowy (PPS) – związek pracodawców branży spirytusowej
- Związek Pracodawców Kolejowych
- Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Społecznych
- Związek Pracodawców Polskich Parków Narodowych

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.3 Nizozemska

Posebnosti socialnega dialoga na Nizozemskem

Na Nizozemskem deluje bolj aktivno na področju MSP med sindikati le FNV. Ostali sindikati pokrivajo tudi večja podjetja in delujejo manj osredotočeno na MSP. Med delodajalci pa delujejo na tem področju bolj izrazito MKB Nederland, HBD, RND ter Platform Zelfstandige Ondernemers PZO. Na Nizozemskem je delodajalec zakonsko dolžan obveščati sindikat edino v primeru kolektivnega odpuščanja. Tu mora delodajalec o nameri obvestiti zavarovalno agencijo zaposlenih (UWV WERKbedrijf) in pri tem s kopijo obvestiti tudi sindikat. Obstaja možnost izjeme, ko je delodajalec v nekaterih primerih zavezan obveščati sindikat tudi o drugih stvareh. Po obvestilu obstaja mesec časa za dogovor in spremembe načrta odpuščanja ali posledice.

Običajno se v takem primeru dogovori »socialni načrt«. Le ta ni zakonsko določen ali zavezujoč, vendar je pogost. Na podlagi tega dogovora največkrat sodišče tudi sprejme določeno odpravnino. Še posebej na področju članstva in MSP so najpomembnejši partnerji v socialnem dialogu sindikati FNV Bondgenoten, FNV Bouw ter s strani delodajalca MKB-Nederland, HBD ter RND.

Delodajalec, ki ima vsaj 50 zaposlenih mora ustanoviti delavski svet kot posvetovalno telo. To določa Zakon (Wet op de ondernemingsraden). Ta svet, za razliko od sindikata pa mora

dobivati informacije, ki mu omogočajo njegovo delo. Vsaj dvakrat letno naj bi delodajalec ustno ali pisno podal smernice za prihodnje obdobje ter vse ostale informacije, ki jih svet potrebuje za izvajanje svojih aktivnosti. Obvestilo mora vsebovati tudi načrtovane investicije v državi in v tujini.

Delodajalec se mora po Zakonu tudi posvetovati s svetom v primeru ko:

1. gre za prenos kontrole dela ali celega podjetja drugam
2. gre za ustanovitev ali prevzem drugega podjetja oziroma ko gre za večjo spremembo, ki vključuje povezavo z drugim podjetjem.
3. gre za zaprtje podjetja ali večjega dela podjetja;
4. gre za ekspanzijo podjetja
5. gre za večje spremembe v organizacijski strukturi in vodstvu

Pri tem mora delodajalec upoštevati razumne roke, da lahko svet so-odloča na podlagi poznavanja situacije. Svet se mora sestati preden izda mnenje. Običajno celoten postopek traja dva meseca. V kolikor se delodajalec odloči za svojo pot po posvetu mora o tem pisno obvestiti svet s temeljito razlago. V takem primeru mora biti aktivnost odložena za vsaj mesec dni. V tem času lahko svet sestavi pritožbo na Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam. Prav tako lahko vložijo pritožbo v primeru če delodajalec ne želi posveta. Drugih določil ni.

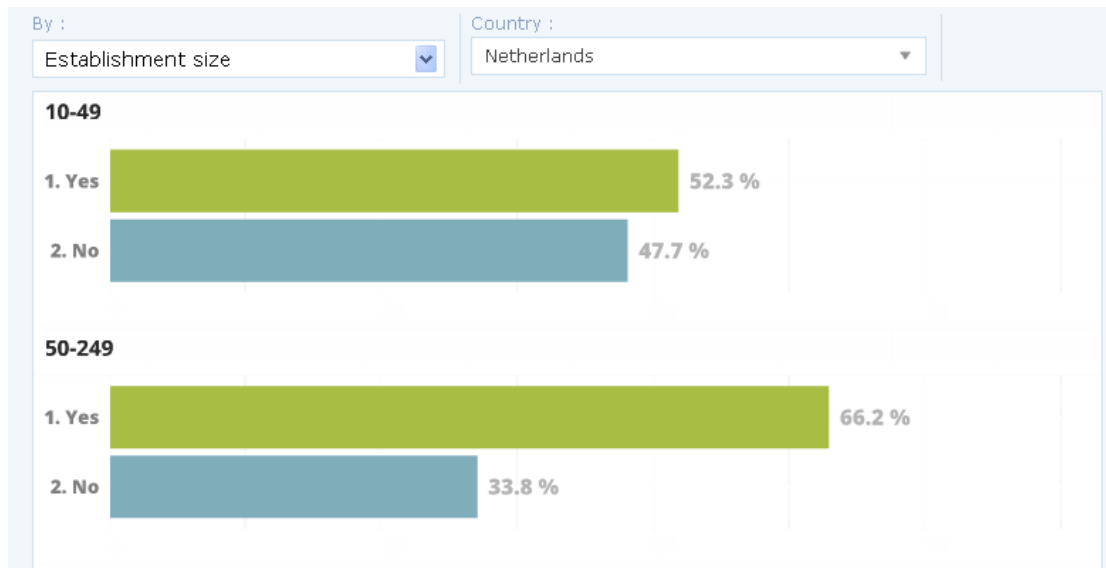
Vir: http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands.pdf

Trade Union Density

Country	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	65.1	67.0	66.8	66.5			
Germany	23.5	23.0	22.2	21.7	20.7	19.9	19.1	18.9	18.8	18.8	18.8	
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	18.3	18.8	19.1	18.6	18.2		
Poland	14.1	13.8	13.9	13.5	13.2	13.8	15.1	15.1	14.8			

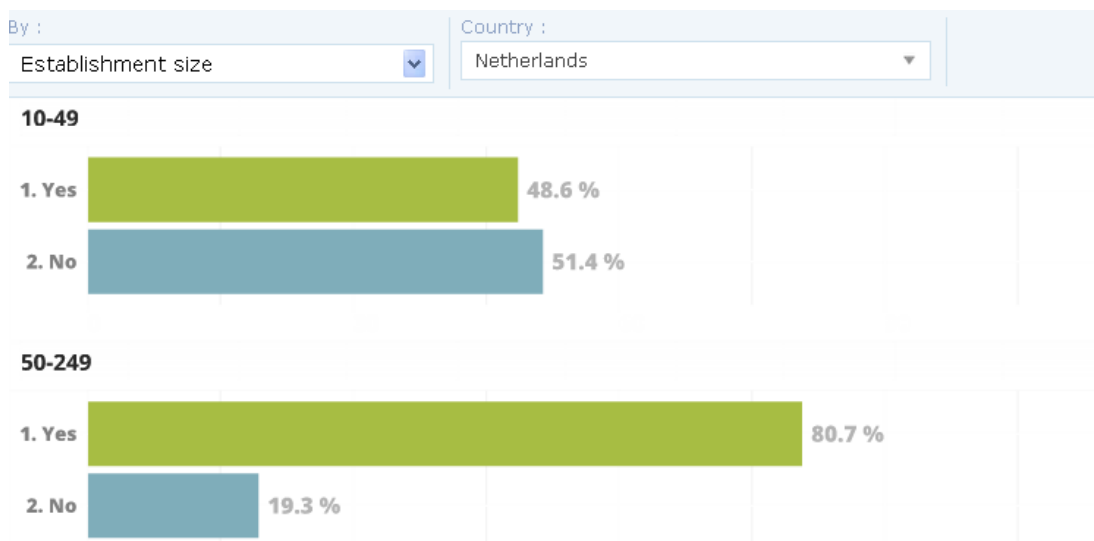
Kot je razvidno iz zgornje razpredelnice članstvo v sindikatih v zadnjem desetletju le rahlo niha okoli številke 20%.

Vir : <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je članstvo v delodajalskih organizacijah med podjetji med 10 in 49 zaposlenimi nad 50 %. Številka je še nekoliko višja pri podjetjih med 50 in 249 zaposlenimi in znaša približno 2/3 vseh podjetij. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je med MSP do 49 zaposlenih skoraj polovica takih, ki imajo uradni organ v podjetju, ki predstavlja delavce. V podjetjih med 50 in 250 je takih že več kot 80%. Podatki so za leto 2013. Številka sicer ni jasna, saj po podatkih dobljenih drugod naj bi podjetja nad 50 zaposlenimi morala imeti delavski svet.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>

Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- Federatie Nederlandse Vakbeweging
- Christelijk Nationaal Vakverbond
- CNV Public
- Vakcentrale Voor Middengroepen en Hoger Personeel
- Nederlands Verbond van Vakverenigingen
- Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici
- Algemene Bond voor Casinopersoneel

Delodajalska organizacija

- Verbond van Nederlandse Ondernemingen, Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

4.4 Danska

Posebnosti socialnega dialoga na Danskem

Socialni dialog traja na Danskem uradno že več kot 100 let. Leta 1899 so danske delodajalske organizacije priznale pravice sindikatom, ti pa delodajalcem. Ta dogodek je znan po imenu »septembrski kompromis«. Tudi danes je večina zadev, ki se tičejo zaposlovanja dogovorjena bipartitno. Zaradi tega je na Danskem v primerjavi z ostalimi državami manj delovne zakonodaje. Večji del obstoječe zakonodaje je rezultat zakonodaje EU.

Skozi celotno raziskavo se pojavlja težava zastopanja MSP v socialnem dialogu na Danskem. Namreč edina prava zastopnica MSP na Danskem je (navkljub ali pa predvsem zaradi dejstva, da je nad 99% danskih podjetij MSP, le približno 600 jih je večjih od 250 zaposlenih) HVR (Håndværksrådet). HVR pa uradno ne sodeluje kot socialni partner v socialnem dialogu. HVR je le interesno združenje, ki predstavlja svoje člane v različnih forumih, komitejih in svetih. Znotraj HVR je tudi nekaj deset za Dansko večjih delodajalcev (še vedno MSP po normah EU), ki pa sami individualno vodijo svoja kolektivna pogajanja in pri tem HVR kot združenje ni vključeno.

Danski delodajalski združenji, ki sta socialna partnerja v socialnem dialogu sta DA in DI. Znotraj DA (Dansk Arbejdsgiverforening) obstaja SAMA (Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger), ki predstavlja MSP in ki sicer v imenu svojih članic podpisuje tudi kolektivne pogodbe.

V združenju delodajalcev DI (Dansk Industri), pa imajo glavno vlogo danske multinacionalke in temu primerne so tudi aktivnosti združenja. Na ta način, ob težavi, da na Danskem še vedno MSP večinoma smatrajo kot podjetja z manj kot 100 zaposlenimi je bilo dokaj težko najti aktivnosti, ki so namenjene prav MSP.

Na Danskem je dokaj visoka stopnja članstva v sindikatih. Zadnji podatki kažejo, da je približno 2 milijona zaposlenih (kar predstavlja približno 2/3 zaposlenih) članov v sindikatih.

Večina zadev povezanih z delom je določena s kolektivnimi pogodbami (plača, delovni čas, nadure, počitnice, pokojnina itd).

Delodajalec lahko sodeluje v kolektivnih pogajanjih na 3 načine:

1. kot član delodajalske organizacije
2. neposredno z kolektivno pogodbo za svoje podjetje s sindikatom
3. s podpisom, da se strinja s pogoji, ki so jo dorekli drugi socialni partnerji.

V kolikor delodajalec ni udeležen pri kolektivnih pogajanjih in ni zavezan k kolektivni pogodbi ga lahko sindikat pozove k kolektivnim pogajanjem. Ali bo pristopil ali ne je popolnoma odvisno od odločitve delodajalca. V kolikor se odloči da ne želi sodelovati lahko sindikat sproži stavko. V praksi to lahko zelo oteži poslovanje. Potrebno je tudi vedeti, da ko si enkrat že del kolektivnega pogajanja postane zelo težko izstopiti iz tega.

Delodajalec je dolžan po zakonu podati delavcu vse pogoje dela pisno. V nasprotnem primeru je delavec upravičen do odškodnine v višini 13 tednov plače, v izjemnih okoliščinah celo do vrednosti 20 tednov plače.

Trade Union Density ¹

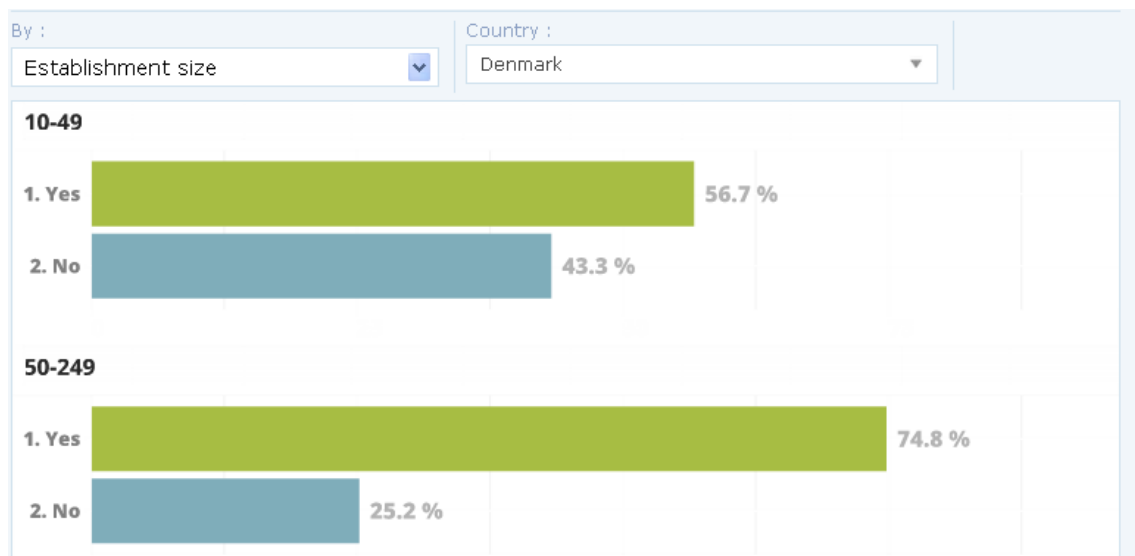
Customise Export Draw chart My Queries

← Time	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Country											
Denmark	73.2	72.4	71.7	71.7	69.4	65.1	67.0	68.8	68.0		
Germany	23.8	23.8	22.2	21.7	20.7	19.8	18.1	18.8	18.8	18.8	18.8
Netherlands	21.0	20.5	20.8	20.6	20.0	18.3	18.8	19.1	18.8	18.2	
Poland	14.1	18.8	18.0	21.5	18.2	15.8	15.1	15.1	14.8		

Danska je napram ostalim trem državam izrazito drugačna glede članstva v sindikatih. Nad 2/3 zaposlenih je namreč članov sindikata. Delno je to posledica tako imenovanega »Ghentskega sistema«, po katerem sindikati delno upravljajo z sredstvi nadomestil za brezposelnost, delno pa predstavlja težavo pri teh evidencah dejstvo, da članstvo ene osebe v večih sindikatih ni redkost.

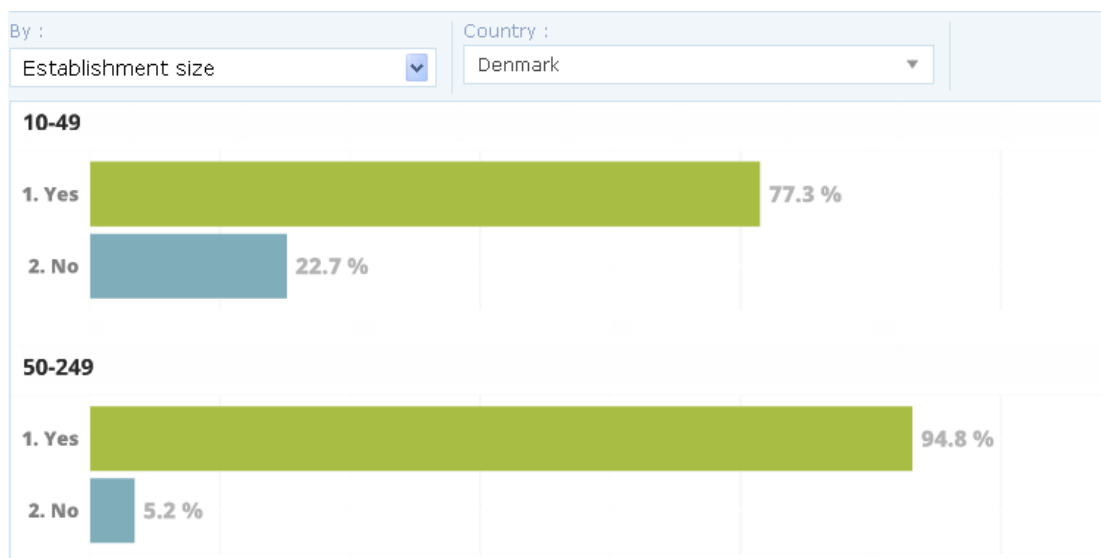
Vir : <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>

Dodatek-»Ghentski sistem« je v svoji osnovi način podeljevanja nadomestil za brezposelnost (lahko pa tudi drugih prejemkov zaradi brezposelnosti) s strani sindikatov. Tako obliko imajo na Danskem, Finskem, Švedskem ter na Islandiji. Belgija (Ime je dobil po mestu Ghent v Belgiji, kjer so ta sistem prvič uvedli) pa ima danes sistem kjer ima Vlada prevladujočo vlogo. V vseh omenjenih državah ima država nadzor ter v nekaterih tudi sofinancira izplačila. V državah s takim sistemom imajo sindikati znatno višje članstvo kot v državah brez tega sistema. Petri Böckerman in Roope Uusitalo sta v raziskavi Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline statistično ugotovila, da je v državah z Ghentskim sistemom dosti višje članstvo v sindikatih kot pa v državah brez tega sistema.



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je članstvo v delodajalskih organizacijah med podjetji med 10 in 49 zaposlenimi nad 50 %. Številka je še nekoliko višja pri podjetjih med 50 in 249 zaposlenimi in znaša približno 3/4 vseh podjetij. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>



Kot je razvidno iz zgornjega grafa je med MSP do 49 zaposlenih nad 3/4 takih, ki imajo uradni organ v podjetju, ki predstavlja delavce. V podjetjih med 50 in 250 je takih že 95 %. Podatki so za leto 2013.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>



Socialni partnerji

Spisek sindikalnih in delodajalskih organizacij je dolg. Opis vsake posebej bi terjal preveč časa. Zato je objavljen le spisek organizacij skupaj s članicami.

Sindikalne organizacije

- AC – Akademikernes Centralorganisation
- FTF
- LO, Landsorganisationen i Danmark

AC – Akademikernes Centralorganisation sestavljajo:

- Arkitektforbundet
- Bibliotekarforbundet
- Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)
- Dansk Kiroprator Forening
- Dansk Magisterforening (DM)
- Dansk Mejeriingeniør Forening
- Dansk Musikpædagogisk Forening
- Dansk Organist og Kantor Samfund
- Dansk Psykolog Forening
- De Offentlige Tandlæger
- Den Danske Dyrlegeforening
- Den danske Præsteforening
- Forbundet Kommunikation og Sprog
- Foreningen af Akademisk Uddannede DJ-medlemmer
- Foreningen af Kliniske Diætister
- Foreningen af Skibsinspektører i Søfartsstyrelsen
- Foreningen af Speciallæger
- Forsvarsgruppen i AC
- Gymnasieskolernes Lærerforening
- Handelsskolernes Lærerforening, Adjunkt/lektorgruppen
- JA
- Lægeforeningen
- Pharmadanimark
- Praktiserende Lægers Organisation
- Tandlægeforeningen
- Yngre Læger

V FTF je združenih 78 organizacij. Pet največjih so:

- Danmarks Lærerforening
- Dansk Sygeplejeråd
- BUPL
- Finansforbundet
- Dansk Socialrådgiverforening

LO, Landsorganisationen i Danmark sestavljajo:

- sindikati prehrabene, kovinske, gozdarske itd industrije, poleg tega pa tudi Javni uslužbenci, uradniki itd.

Delodajalske organizacije

Danski delodajalski organizaciji, socialna partnerja v socialnem dialogu sta:

- DA-Dansk Arbejdsgiverforening
- DI-Dansk Industri

DA-Dansk Arbejdsgiverforening sestavljajo:

- AI-BOA
- Dansk Byggeri
- Dansk Erhverv
- Dansk Textil & Beklædning
- Danske Malermestre
- Danske Mediers Arbejdsgiverforening
- DI
- Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland
- Grafisk Arbejdsgiverforening
- Horesta Arbejdsgiverforening
- Danmarks Rederiforening
- SAMA
- TEKNIQ

DI-Dansk Industri pa sestavljajo:

- DI Byggematerialer
- DI Energi
- DI Fødevarer
- DI Handel
- DI ITEK
- DI Service
- DI Transport
- DI Videnrådgiverne

Kot predstavnik danskih MSP se pojavlja tudi HVR (Håndværksrådet), ki pa kot organizacija ne sodeluje v socialnem dialogu.

Vir: *Spletne strani samih organizacij*

5. PRAKTIČNI PRIMERI SOCIALNEGA DIALOGA NA PODROČJU MSP PO DRŽAVAH

V tem poglavju so prikazani primeri socialnega dialoga (bi ali tripartitnega, odvisno od primerov) po posamičnih državah. Primeri so na kratko predstavljeni in obrazloženi. Nekateri primeri niso namenjeni izključno socialnemu dialogu za MSP, vendar so vseeno vključeni, ker so ali večinsko ali prvenstveno pokrivali MSP.

5.1 Nemčija

Iniciativa "Energieberatung Mittelstand"

Ta iniciativa je nastala konec leta 2011 z namenom izobraževanj in svetovanj glede varčevanja in nižanja stroškov energije za MSP. V deželi Hessen so jo ustanovili socialni partnerji (Arbeitsgemeinschaft hessischer Industrie- und Handelskammern, Deutscher Gewerkschaftsbund (Bezirk Hessen-Thüringen), Hessischer Handwerkstag, IG Bergbau, Chemie, Energie (Landesbezirk Hessen-Thüringen) in IG Metall (Bezirksleitung Frankfurt).

Za samo izvajanje svetovalnih in izobraževalnih aktivnosti je zadolženo podjetje RKW Hessen GmbH iz kraja Eschborn. Strokovnjaki iz RKW Hessen izvajajo svetovanja za MSP. Poleg svetovanj glede varčevanja z energijo imajo svetovanja podjetnikom, svetujejo glede ustanavljanja podjetij itd. Izvajanje te iniciative poteka med delodajalci, člani zgoraj omenjenih delodajalskih združenj.

Iniciativo financira Ministrstvo za okolje, energijo, kmetijstvo in varstvo potrošnikov v deželi Hessen (Hessische Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz.)

Samo v zadnjem letu (od konca leta 2012 do konca leta 2013) je ponudbo te iniciative koristilo približno 10.000 podjetij iz dežele Hessen.

Viri:

- <https://hmuenv.hessen.de/presse/pressemitteilung/mehr-energieeffizienz-fuer-den-hessischen-mittelstand>,
- <http://hessen-thueringen.dgb.de/themen/++co++680c41b6-d4e9-11e2-a308-525400808b5c>,
- <http://www.rkw-hessen.de/>.

Iniciativa "Hessen Transfer«

Aprila leta 2010 je prišlo dogovora med hessenskim Ministrstvom za delo, družino in zdravje (Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit, HMAFG), hessensko podružnico nemške konfederacije sindikatov DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund Hessen, DGB Hessen), lokalno hessensko konfederacijo delodajalcev (Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, VhU) ter nemškim »uradom za delo« (Bundesagentur für Arbeit, BA) . Rezultat tega dogovora je bila iniciativa, ki se jo je prijel vzdevek 'Hessen Transfer'.

Hessen transfer je dejansko reakcija lokalnih socialnih partnerjev, ki je nastala zaradi posledic finančne krize, še bolj pa z namenom, da bi se izognili možnemu poglobljanju krize v letih po 2010. Pri tem so imeli socialni partnerji v mislih predvsem MSP. Ugotovili so namreč, da so bila ravno manjša podjetja največkrat neinformirana glede možnosti, ki so jih imela v poslovanju. Cilj te iniciative je osveščati in svetovati podjetjem kako postopati z »odvečnimi kadri«, ki so se pojavili zaradi krize in s tem povezanega zmanjšanja obsega poslovanja. Pri tem iniciativa HessenTransfer dejansko promovira vpeljane rešitve in instrumente za pomoč pri zaposlovanju, ki obstajajo v Nemčiji kot sta »agencija za transfer« (Transferagentur) ali »podjetje za transfer« (Transfergesellschaft). Pri tem pomagajo MSP pri ustanavljanju novih ali pri sodelovanju z že obstoječimi oblikami Transferagentur ali Transfergesellschaft.

Transferagentur je agencija, ki skrbi za prenos presežnih zaposlenih v določenem obdobju z namenom čimprejšnjega vključevanja v trg dela drugje še v času, ko dejansko so še zaposleni in še delajo. Transfer je možen le v primeru, ko obstajajo zaradi »operacijskih sprememb«



možnosti izgube zaposlitve. Čas, ko je zaposleni na agenciji je omejen z določili v 110 Transfermaßnahmen. BA pri tem v določenem obdobju subvencionira plačo posameznika do višine 2500 EUR. Pri tem agencija pregleda možnosti, znanja in zaposljivost posameznika.

Transfergesellschaft je podjetje, ki pomaga zaposlenim, ki jim dejansko grozi brezposelnost z največ eno leto trajajočim začasnim delom med dvema zaposlitvama. Za razliko od Transferagentur, kjer je zaposleni še vedno zaposlen na matičnem podjetju tu dobi zaposleni novo, največ enoletno pogodbo s Transfergesellschaft. Pri tem za zaposlenega naredijo poseben načrt (Transfersozialplan) glede prehoda iz ene zaposlitve v drugo. Pri tem v času pogodbe na Transfergesellschaft obdrži do 2/3 svojega prejšnjega dohodka. Financiranje tega postopka si delita BA ter prejšnji delodajalec. Pri tem mora prejšnji delodajalec plačevati prispevke, administrativne stroške ter stroške novih »šolanj« pa plačuje BA.

Viri:

- <http://www.hessentransfer.de/>,
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Transfergesellschaft>,
- http://www.pdz-online.de/Unternehmer_Services/Transfergesellschaft,
- http://verwaltung.hessen.de/irj/HSM_Internet?rid=HSM_15/HSM_Internet/nav/c0e/c0e16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818,,,11111111-2222-3333-4444-100000005002%252526_ic_seluCon=96f16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818%252526shownav=false.htm&uid=c0e16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818&shownav=false.

Iniciativa Gründerland Deutschland

Ministrstvo BMWi in združenja DIHK, ZDH IN BfB so na koncu leta 2009 začela s pobudo „Nemčija, dežela ustanoviteljev (podjetij)“. Pobuda obsega kampanje ozaveščanja in financiranje visokotehnoloških start-up podjetij. Aktivnosti so usmerjene predvsem na področju izkoriščanja sinergij med obstoječimi programi, ki podpirajo ustanavljanje ali samozaposlitev. Cilj te iniciative je razviti ukrepe za krepitev podjetniške kulture v Nemčiji ter spodbujanje podjetništva na vseh nivojih.

Viri:

- <http://www.bmw.de/DE/Mediathek/publikationen,did=446924.html>
- <http://www.gruenderwoche.de/ueber/gruenderland-deutschland.php>

Iniciativa Gründerpakt Bayern

„Bavarski pakt ustanoviteljev (podjetij)“ je iniciativa s katero so želeli postaviti podporo novo nastalim in razvijajočim se MSP, predvsem mikro in malim podjetjem pri prvih korakih (izbira pravne oblike, osnove visokotehnoloških start-up podjetij, finančna podpora, svetovanje in vodenje (»coaching«), srečanja, informacije itd).

Poskušali so pomagati MSP pri zadevah kot so iskanje naslednika v primeru upokojitve lastnika, srečanja za podjetnike, nasvete za prevzeme podjetij, izmenjavo znanj in izkušenj ipd. Območni sedeži delodajalskih organizacij skupaj z lokalnimi oblastmi so postali neke vrste točke za informacije, svetovanje in podporo za podjetnike in obrtnike (Ciljna skupina so bili predvsem manjši podjetniki in obrtniki, inkubatorji na univerzah, ženske in migranti, dijaki in študentje ter ostali nezaposleni.)



Vseh partnerjev pri tej iniciativi je bilo 86. med njimi so bili tako Ministrstvo za gospodarstvo, večji socialni partnerji, univerze, lokalne in regionalne oblasti, organizacije kot so Wirtschaftsunioren Bayern, WBW, različni posamični delodajalci, finančne institucije (npr. LfA Förderbank Bayern), različna združenja itd.

Vir: <http://www.startup-in-bayern.de>

Izmenjava kadrov v Porurju "Tarifvertrag zum Personalaustausch"

Konec leta 2009 je prišlo do dogovora med sindikatom metalurških delavcev s področja Severnega Porenja in Vestfalije NRW (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall) ter delodajalskim združenjem iz Porurja (Arbeitgeber Ruhr).

Dogovor je zajemal delavce kovinske in elektroindustrije na tem področju. Kot rešitev so podprli tako imenovane »staffing pool«-e. Zaradi objektivnih okoliščin v času krize (izpad poslovanja) lahko tako delodajalec za omejen čas svoje presežne delavce tudi formalno »posodi« drugemu delodajalcu, ki ima presežek dela. Podobne prijeme vendar bolj neformalne narave pozna gradbeni sektor, tu pa je šlo za formalno urejeno aktivnost.

Tako delodajalec, ki ima krizo ne odpušča, delodajalec, ki ima začasni presežek dela pa nima dodatnih stroškov zaposlovanja novih delavcev. Tako »posojanje« je možno le s privolitvijo delavskih svetov obeh podjetij-torej podjetja, ki delavce »posoja« in podjetja, ki si delavce »izposodi«. Članice delodajalskega združenja iz Porurja (Arbeitgeber Ruhr) lahko koristijo prednosti tega dogovora. Ta dogovor pokriva okoli 350 podjetij, ki so v večini MSP. Dogovor je stopil v veljavo v drugi polovici leta 2010.

Viri:

- <http://www.unternehmerverband.org/aktuelles-terme/pressemeldungen/archiv/detail/article/tarifvertrag-personalaustausch-die-flut-ist-ausgeblieben.html>,
- <http://www.arbeitgeber-ruhr.de>,
- <http://www.igmetall.de/internet/metall-und-elektroindustrie-nrw-tarifvertrag-zum-2803.htm>.

Primer kolektivnega dogovora »Zukunft in Arbeit, ZiA« in "Zukunft in Bildung"

V NRW (Nordrhein-Westfalen) sta tamkajšnja podružnica sindikata Industriegewerkschaft Metall, IG Metall in delodajalska organizacija Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, Metall NRW dosegla dogovor, ki so ga poimenovali »Prihodnost v delu« (Zukunft in Arbeit, ZiA). Dogovor je bil dosežen leta 2010 in je veljal do lanskega leta.

Ta dogovor se je nanašal na podjetja, ki imajo težave s pomanjkanjem naročil vsaj 12 mesecev. Dosežen je bil kompromis med tem, da ne bo odpuščanj, hkrati pa so se strinjali s skrajšanim delovnim časom in s tem tudi spremembami plač. Pri tem so »regres« in »božičnico« (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) deloma prelili v plače. Na ta način so začasno znižali stroške delodajalca. Le ta mora še vedno plačati tako regres kot božičnico vendar le v razmerju glede na dejansko opravljeno delo. Nadalje so se dogovorili, da lahko število dejanskih delovnih ur zmanjšajo iz 35 na 28 ur na teden, vendar je plačilo za teh 28 delovnih ur dejansko znašalo vrednost za 29,5 delovnih ur. ZiA je pokrival okoli 700,000 zaposlenih.

Ista dva socialna partnerja sta se dogovorila tudi za dogovor »Prihodnost v izobraževanju« (Zukunft in Bildung). Pri tem so dosegli dogovor, ki omogoča na primer 2 leti dela z 2/3 plačila ter leto izobraževanja (magisterij, učenje jezikov itd), ki je ravno tako plačano. S tem so dosegli nižje stroške dela, v času, ko dela primanjkuje pa se zaposleni izobražujejo. Na ta način so se izognili tudi odpuščanjem.

Viri:

- <http://www.igmetall.de/das-jobpaket-der-ig-metall-3476.htm>,
- <http://www.igmetall.de/SID-F5BED11F-3F0F7F26/metall-und-elektro-tarifabschluss-in-nrw-erzielt-3488.htm>.

Drugi primeri podpore socialnih partnerjev MSP

Sindikatski IG BAU je imel kampanjo v kateri so poskušali prepričati lokalne oblasti, da ne bi drastično zmanjševali javnih sredstev namenjenih gradnji novih stanovanjskih objektov, saj naj bi s tem omogočili manjšim lokalnim delodajalcem v gradbeništvu lažje preživetje krize.

Združenje BVMW je podalo predlog, po katerem naj bi imela MSP možnost zamika plačila davka na dobiček. Na ta način naj bi ta sredstva služila za pomoč pri financiranju ugodnega tekočega poslovanja. Namreč združenje poudarja, da je osnova poslovanja funkcionalni kapitalski trg ter da morajo MSP imeti enake pogoje za posojila in kredite kot velika podjetja.

Združenje BVMW je prav tako predlagalo poenostavljeno davčno zakonodajo in zahteve ter poenostavljene birokratske postopke. Primer-glede na to, da morajo v Nemčiji podjetja oddajati statistična poročila je BVMW podal predlog katerem bi bila iz takega poročanja izvzeta podjetja z manj kot 20 zaposlenimi, saj jim to pobira čas in energijo, ki bi drugače bila namenjena poslovanju.

Od leta 2013 dalje morajo podjetja oddati svoja bilančna poročila elektronsko. Zaradi tega so uvedli nova izobraževanja ter nove programe in orodja, ki bi preprečili dodatne obremenitve MSP. BVMW je podal predlog, po katerem so želeli zmanjšati količino potrebnih podatkov. Prav tako so podali zahtevo, da elektronska oddaja ne bi bila obvezna.

Poleg zgoraj omenjenih predlogov so v BVMW opozarjali tudi na težavo, do katere bodo MSP šele prišla in sicer gre za težavo pomanjkanja izurjenih delavcev. Zaradi tega tudi pritiskajo k vključevanju MSP v programe raziskovalnih in razvojnih aktivnosti, kar naj bi jim omogočalo nadaljnjo globalno konkurenčnost. Po drugi strani pa tudi pritiskajo za fleksibilizacijo delovne zakonodaje.

BVMW so podali tudi predlog, da naj bi javna sredstva bila investirana v infrastrukturne projekte, ki bi stimulirali naročila MSP. To bi pomagalo MSP v času krize.

Že leta 2010 v mesecu marcu so se sestali predstavniki zvezne vlade, delodajalcev (BDA, DIHK, ZDH, BDI) z predstavniki nemških bank. Sestanek je potekal v bavarskem mestu Mucnhen. V izogib kreditnemu krču so se dogovorili, da bi morali izboljšati pretok informacij glede možnosti za kreditiranje. Tako so že v letu 2010 izvedli nad 210.000 pogovorov s podjetji z namenom, da jih pripravijo na pogajanja z bankami.

Viri:

- <http://www.bvmw.de/politik/steuer-und-insolvenzrecht.html>,
- <http://www.bvmw.de/politik/buerokratieabbau.html>,
- <http://www.bvmw.de>.

5.2 Poljska

Enostranska iniciativa »Czarna lista barier rozwoju przedsiębiorczości«

Na Poljskem prevladuje mnenje da bi bilo glede MSP najbolj nujno zmanjšati birokratske ovire. Delodajalska organizacija PKPP LEWITIAN ima objavljeno svojo »črno listo preprek (Czarna Lista Barrier), ki jo vsako leto spreminjajo. Trenutno je aktualna »Czarna Lista Barrier 2013«, ki med drugim poudarja:

1. Neusklajenost izobraževalnega sistema s potrebami trga dela in predvsem potrebami delodajalcev. Še vedno obstaja 600.000 nezasedenih delovnih mest, kljub dejstvu, da 2 milijona ljudi išče zaposlitev. Potrebna je uvedba dualnega sistema izobraževanja, ki temelji na kombiniranju teoretičnega znanja s prakso v podjetjih.
2. Trenutno naj bi organizacijo dela posebej oteževali sledeči razlogi:
 - -preveč stroge definicije glede omejitev delovnega časa
 - -preveč stroga pravila o nadomestilih za opravljanje dela na dela proste dni
 - -najvišja v nadomestil Evropa za nadurno delo
 - -prekratek katalog del dovoljenih ob nedeljah in praznikih
6. Nizka učinkovitost javnih zavodov za zaposlovanje PUP
7. Vir večine ovir je neučinkovit sodni sistem
8. Zahtevajo zmanjšanje tveganja in nižje stroške poslovanja v državi
9. Nejasni davčni predpisi vodijo do številnih sporov med trgovci in davčnimi organi.
10. Davki omejujejo možnost varčevanja in naložb ter pogosto silijo v sivo ekonomijo, ki izkrivlja lojalno konkurenco in ovira učinkovito razporejanje kapitala. Glavni razlog za visoke davke so visoki izdatki za pokojnine.
11. Pretirano upravno breme vodenja podjetja, zlasti v zvezi z zaposlovanjem delavcev in izpolnjevanje davčnih obveznosti.
12. Preveč togo delovno pravo, zlasti pri organizaciji delovnega časa.

Vir: http://konfederacijalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2013/2/czarna_lista_barier_213

Kampanja " Flexi Pracodawca - Flexi Pracownik "

Kampanja izvedena v vojvodstvu Šlezije je bila namenjena promociji modela Flexicurity. Izvedli so več konferenc, nastopov na TV in radiu ter ostalih srečanj na katerih so predstavili koncept elastičnih a varnih oblik zaposlitve, aktivne politike zaposlovanja, uskladitev izobraževanje s potrebami gospodarstva in modernizacije sistema socialnega varstva.

Partnerji so bili sindikat Związek Zawodowy "Kontra", Biuro Turystyczne Level, Przedsiębiorstwo Promis, ELDOM - produkty AGD, Usługi Transportowe PEC Gliwice, Ośrodek Wczasowy Czahówka, Ośrodek Złoty Potok, Kompleks Hotelowy Chrobry, Hotel Carina, Centrum Usług Księgowych, Usługi Informatyczne Pczabrze in Akademia Sztuk Walki Shudokan.

Viri:

- <http://www.zzkontra.pl/?-flexi-pracodawca-flexi-pracownik--slaska-kampania-promocyjno-informacyjna-na-rzecz-idei-flexicurity-katowice,253>,
- <http://www.zzkontra.pl/files/ulotka.pdf>.

Iniciativa „Przez współpracę do sukcesu“

Iniciativa je poskušala povezati različne institucije, ki delujejo na lokalnem trgu dela v različnih delih države. Pri tem so želeli doseči povezave med lastniki podjetij, menedžmentom, bankami, sindikati, lokalnimi skupnostmi ter drugimi javnimi institucijami kot so uradi za delo, agencijami za posredovanje dela, izobraževalnimi inštitucijami, lokalnimi mediji, razvojnimi agencijami ipd.

Partnerstvo so definirali kot platformo za sodelovanje med različnimi partnerji, ki naj bi skupaj na sistematičen način z uporabo inovativnih metod in sredstev za načrtovanje in projektiranje izvajali in uresničevali različne pobude in dejavnosti za družbeno-ekonomski razvoj lokalne skupnosti, gradnjo njene identitete ter ustvarjanje pogojev za sobivanje med člani skupnosti.

Cilji takih partnerstev so bili:

- Oživitev lokalnega gospodarstva.
- Postavitev sistema hitrega reagiranja na tržne spremembe in skupnostno reagiranje na te spremembe.
- Pomoč pri izboljšanju konkurenčnosti lokalnih podjetij.
- Pomoč pri ustanavljanju novih podjetij.



Primer takega partnerstva „BORY TUCHOLSKIE“

Partnerstvo „Bory Tucholskie“ je bilo registrirano kot zveza združenj. Ustanovitelji so bili Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kęsowa, Stowarzyszenie „AKCES“, Towarzystwo Miłośników Ziemi Śliwickiej „KNIEJA“, Stowarzyszenie „REZLER“ – Wielki Kanał Brdy in lokalna skupnost Gminna Rada Kół Gospodyń Wiejskich z Lubiewa. Samo partnerstvo je imelo 17 članic partneric ter 4 pridružene organizacije.

Člani partnerstva so lokalne oblasti, društva in MŠP iz krajev Cekcyn, Gostycyn, Kęsowo, Lubiewo, Śliwice, Tuchola, Lniano in Świekatowo. Namen partnerstva je bilo oživljanje lokalnih predvsem ruralnih skupnosti.

Glavni cilji tega projekta so bili:

1. Oblikovanje, načrtovanje in izvajanje pobud in ukrepov za razvoj podeželja.
2. Učinkovita in uspešna uporaba razvojnega potenciala podeželskih območij.



3. Izboljšanje konkurenčnost samih krajev za bivanje in opravljanje dejavnosti.
4. Pomoč za gospodarske aktivnosti prebivalcem teh območij in potencialnim podjetnikom.
5. Aktiviranje lokalnih skupnosti za sodelovanje.

Viri: <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>

Iniciativa „Podnošnik Kwalifikacji”

„Podnošnik Kwalifikacji” pomeni »dvig kvalifikacij«. Namen te iniciative je bil dvig stopnje znanj in izkušenj zaposlenih predvsem v MSP, predvsem zaposlenih fizičnih delavcev v petih vojvodstvih (poljske regije). Šlo je za strokovne treninge v vojvodstvih Podkarpatsko, Malopolsko, Lubelsko, Podlesko in Warminsko-Mazursko.

V tej iniciativi so sodelovale delodajalske organizacije Podkarpacki Klub Biznesu, PKB, Jurajska Izba Gospodarcza, Lubelski Klub Biznesu, Podlaski Związek Pracodawców (PZP) ter Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych (WMZPP).

Iniciativa „Podnošnik Kwalifikacji” je izvedla izobraževanja za 1050 zaposlenih (70 skupin po 15 oseb), kjer so na koncu opravili tudi izpit pred uradom »Urząd Dozoru Technicznego«, ki uradno podeljuje uradna potrdila (certifikate) o znanju pri uporabi različnih tehničnih orodij (dvigala, viličarji, dvižne platforme, vitli itd).

Vir:

- <http://www.pkb.net.pl/projekty/projekty-zrealizowane/podnosnik-kwalifikacji/>,
- <http://udt.gov.pl/>.

Iniciativa »WZZ Sierpień 80 na rzecz budowania partnerstw lokalnych”

Ta iniciativa je trajala od februarja 2010 do maja 2011 in je bila ustanovljena z namenom gradnje lokalnih partnerstev me socialnimi partnerji in lokalnimi oblastmi. Partnerstvo med sindikatom »Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80« in regionalnimi vojvodskimi (województwo) oblastmi Šlezije (Śląsk). Glavni niti te iniciative sta bili:

1. Kampanja osveščanja o fleksibilnih oblikah zaposlitve. Ciljali so na posameznike, organizacije, ki se ukvarjajo s tem področjem ter kadrovske službe MSP.
2. Spodbujanje optimalnih modelov in mehanizmov fleksibilnih oblik zaposlovanja na trgu dela
3. Iskanje novih modelov zaposlovanja.
4. Kampanja osveščanja o možnostih lokalnih partnerstev in socialnega dialoga v Šleziji.

Ciljna skupina so bili delodajalci in delojemalci šlezjskih MŠP, organizacije delodajalcev in sindikati, lokalne vlade, institucij trga dela, NVO ter brezposelni.

Viri:

- www.pupzabrze.pl/download/411.html,
- <http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/n.krasuska/n.krasuska/Informator%20WKDS%202012/Wojewodzkie%20Komisje.pdf>,
- https://efsnew.wup-katowice.pl/_data/assets/pdf_file/0010/11800/8_1_3_opisy_projektow_20102010.pdf.

5.3 Nizozemska

Krajši delovni čas

Že pred časom krize so se socialni partnerji dogovorili za možnosti krajšega delovnega časa. Na Nizozemskem je taka oblika zelo razširjena in jo opravljajo večinoma ženske (75% tako zaposlenih je žensk). Tudi drugače je bilo v medijih zaslediti logiko, da je ravno skrajšani delovni čas in dogovori socialnih partnerjev ter podpora države na tem področju nekak »vzvod« s katerim prek socialnega dialoga vsi trije socialni partnerji pomagajo MSP v času krize.

Pod to iniciativo se je zvrstilo precej dogodkov in akcij. Kot primer velja možnost posebnega varčevanja dohodka brez obdavčitve v višini 10% dohodka. Namen tega varčevanja je varčevanje za čas, ko oseba ne bo zaposlena. Zaradi različnih sprememb v privatnem življenju ob posebnih priložnostih (izguba službe, nosečnost, čakanje na upokojitev, želja po prostem času, dodatno izobraževanje, neplačan dopust itd) lahko potem posameznik te prihranke fleksibilno uporabi. Vendar je zaradi kompliciranosti postopka zelo malo ljudi dejansko uporabilo to možnost.

Drugi primer je bil z namenom, da bi se izognili množičnim odpuščanjem delavcev. Vlada je ponudila podjetjem v težavah možnost, da za obdobje, ki ni daljše od 15 mesecev zaposlujejo svoje zaposlene le za polovičen delovni čas. Plača se delno financira iz nadomestil za brezposelnost. Zahtevo mora sprožiti sindikat, potrditi jo mora lokalna »agencija za socialno varnost« Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen UWV. Vloga socialnih partnerjev je bila sproženje takega procesa ter nadzor nad izvajanjem. Pomemben faktor pri tem je finančna podpora vlade ter sodelovanje socialnih partnerjev.

Viri:

- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=940>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1206018s/nl1206019q.htm>.

Iniciativa Project Leercultuur

V tej iniciativi je sodelovalo skoraj 700 MSP iz 14 panog ter 6 regij. Cilj je bil podpreti MSP pri izboljšanju njihove konkurenčnosti prek učenja na delovnem mestu. MSP ne veljajo za pogoste partnerje v procesu izobraževanja in to so želeli spremeniti. Gre za ponudbo brezplačnega strokovnega osebnega svetovanja z namenom učenje na delovnem mestu. To naj bi močno izboljšalo možnosti za inovacije, trajnostno zaposljivost, konkurenčnost in produktivnost MSP.

Z namenom razvoja družbe in gospodarstva so bili oblikovani naslednji cilji:

- ustvarjanje zavesti o vseživljenjskem učenju
- odkrivanje oblik neformalnega učenja v gospodarstvu
- ustanovitev 50 baz znanja

Ti cilji morajo pripeljati do:

- Dokumentiranega znanja in izkušenj neformalnega učenja in uporabnosti le teh v industriji
- Dokumentirane izkušnje iz različnih projektov, svetovanje za spodbujanje nadaljnega razvoja politik na področju kulture učenja in trajnostne zaposljivosti



- Svetovanje v gospodarstvu na podlagi analize učinkov različnih svetovanj in izobraževanj.

Precej pozornosti so namenili ugotavljanju potreb ter ustreznemu svetovalnemu procesu ter jasnem in učinkovitem merjenju učinkov. Želeli so usposobiti za svetovanja vsaj 50. posameznikov z več različnimi svetovalno izobraževalnimi pristopi. Za potrebe te iniciative je bila ustanovljena spletna stran www.excelleren.nu.

Viri:

- <http://www.mkb.nl/index.php?pagelD=14&dossierID=531504>,
- http://www.wobsite.nl/Werkgeversvereniging/5/70/147/Project_Leercultuur_Excellerennu.html,
- <http://www.mkb servicedesk.nl/excelleren-nu/357.htm>,
- www.excelleren.nu.

Iniciativa Arbeidspool Rivu

Arbeidspool Rivu je lokalni »labour pool«. Ustanovljen je bil v provinci Brabant za več sektorjev in z namenom pomoči MSP. Ideja je izhajala iz vrst delodajalcev. Od 150 članic organizacije delodajalcev RIVU (Rietvelden/De Vutter) jih je bilo 75% zainteresiranih za tako obliko sodelovanja.

Namen ustanovitve Arbeidspool RIVU je bila grožnja izgube delovnih mest in s tem izgube določenih specifičnih in za delovanje MSP potrebnih znanj in izkušenj. Na podlagi tega so si določene profile zaposlenih, ki so imeli določena specifična znanja izposojali različni delodajalci, ki takega znanja niso potrebovali ves čas, so ga pa potrebovali nujno. Delodajalci so tako aktivirali različna podjetja (eno od njih je npr. BV Maakbaar), ki so služila pokrivanju ozkih grl na trgu. Iz teh podjetij so si izposojali zaposlene. S tem so zmanjšali trend pri odpuščanjih in krizo naj bi zaradi tega lažje preživel, saj so MSP v času krize še posebej ranljiva. Pri tem sodelujejo tudi sindikati.

Viri:

- <http://www.maakbaar.nl/>,
- <http://www.rivu.nl/>,
- <http://www.rivu.nl/Leden/Profiel/tabid/65/ID/97/Default.aspx>.

5.4 Danska

Skozi celotno raziskavo se pojavlja težava zastopanja MSP v socialnem dialogu na Danskem. Namreč edina organizacija kot prava zastopnica MSP na Danskem HVR uradno ne sodeluje kot socialni partner v socialnem dialogu saj je le interesno združenje, ki predstavlja svoje člane v različnih forumih, komitejih in svetih. Na ta način, ob težavi, da na Danskem še vedno MSP večinoma smatrajo kot podjetja z manj kot 100 zaposlenimi je bilo dokaj težko najti aktivnosti, ki so namenjene prav MSP.

Iniciativa Det entreprenørielle universiet

Ta iniciativa temelji na želji ustvarjanja nove kulture podjetništva na Danskem z uvedbo predmeta s to tematiko v visokem šolstvu. Ideja za tem je iskanje načinov za združevanje inovacij, rasti in podjetništva. Pri tem naj bi izobrazili novo generacijo "univerzitetnih

podjetnikov", kot novo energijo za podjetništvo. Za iniciativo stojijo »danski svet za rast« (Danmarks Vækstråd), »danska poslovna uprava« (Erhvervsstyrelsen) ter Ministrstvo za znanost, tehnologijo in inovacije (Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser).

Iniciativo je delno financirala »Danska poslovna uprava« (Erhvervsstyrelsen), delno pa iz fondov strukturnih in regionalnih razvojnih projektov. Sodelujoči sta bili univerzi v Aarhusu ter Kopenhagnu.

Dodatek-razlaga partnerjev:

»Danski svet za rast« (Danmarks Vækstråd)

Svet je Vladno posvetovalno telo za gospodarska vprašanja. Ima kot posebno nalogo tudi spodbujanje usklajevanja med nacionalno strategijo za rast in regionalnimi strategijami razvoja. To prispeva k pospeševanju rasti in razvoja podjetij po celi Danskem.

Predlogi Sveta imajo strateški vpliv na nacionalno in regionalno politiko glede gospodarstva. Sestaja se nekajkrat letno, v njem sedijo predstavniki sindikatov, delodajalcev, lokalnih in regionalnih oblasti, regionalnih forumov rasti, posamični uspešni direktorji, predstavniki finančnih in izobraževalnih institucij itd, občasno pa povabijo k sodelovanju tudi mednarodne strokovnjake.

»Danska poslovna uprava« (Erhvervsstyrelsen)

Poslanstvo "Danske poslovne uprave" je sodelovanje z namenom ustvarjanja ugodnih poslovnih pogojev za podjetja na Danskem. Gre za javni organ, ki pa je neodvisen od Vlade. Zaposluje okoli 500 strokovnjakov na dveh lokacijah v Kopenhagnu in Silkeborgu. Glavna naloga je prispevati k odgovornemu in trajnostnemu gospodarskemu razvoju. Cilj je izboljšati splošno konkurenčnost Danske.

Organizacijska struktura:

- Oddelek za poslovni razvoj in rast
- Mednarodni oddelek za odnose z EU in ostalimi državami
- Oddelek za digitalizacijo, komuniciranje in poslovno podporo
- Neodvisni regulativni organ

Viri:

- <http://danmarksvaekstraad.dk>,
- <http://erhvervsstyrelsen.dk/>,
- <http://www.ffe-ye.dk/videregaaende-uddannelser/det-entreprenorielle-universitet>.

Iniciativa Styrkede vækstkompetencer i danske SMVer

Moto te iniciative je, da se z izboljšanim upravljanjem MSP ustvarja gospodarsko rast in nova delovna mesta. Tu je šlo za sklop projektov, ki so bili namenjeni rasti MSP in spodbujanju podjetniške kulture, kot del skupnega prizadevanja za spodbujanje podjetništva in krepitev razvoja malih in srednjih podjetij na splošno. Za danska merila to pomeni podjetij z manj kot 100 zaposlenimi.

V praksi je ta iniciativa osredotoča na upravljanje in kompetence dejansko v mikro in malih podjetjih. Cilj je razvoj potencialov v vsaj 500 mikro in malih podjetjih. Ta podjetja dobijo



subvencijo za usposabljanje vodstva in zaposlenih za ohranitev in razvoj kulture rasti in podjetništva kot možnosti za zaposlovanje v mikro in malih podjetjih. Ciljna skupina so bila mikro in mala inovativna podjetja, ki potrebujejo visoko izobražen kader.

Projekt je voden kot »Competition pool« (»Den konkurrenceudsatte pulje«) kot del Danskega Sveta za rast s podporo "Danske poslovne uprave". (glej zgornjo iniciativo za razlago). Financiranje poteka iz več virov. Polovico sredstev so sredstva danskega EU strukturnega sklada in 25% sredstev pokriva "Danska poslovna uprava«

Viri:

- http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/konk_udsat_pulje,
- http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/styrkede_vaekstkompetencer_for_smv,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/dk1108039q.htm>.

Iniciativa HVR Vækstpakke

HVR redno lobira za pridobivanje podpore MSP. Ena od njihovih iniciativ je bila imenovana »Svežnji rasti« oziroma Vækstpakke. Šlo je za predloge, ki so vključevali paket davčnih olajšav, podporo gradbenim podjetjem, podporo za pridobivanje kapitala za MSP ter usmerjeno podporo za izvozno usmerjene MSP.

Viri:

- <http://hvr.dk/nyt-presse/pressemeddelelser/v%C3%A6kstpakke-med-afg%C3%B8rende-socialt-l%C3%B8ft-til-selvst%C3%A6ndige-.aspx?Action=1&PID=17190>,
- <http://hvr.dk/nyt-presse/nyheder/foreningsnyt/lokale-foreningsnyheder/aarhus/velkommen-til-v%C3%A6kstpakke.aspx?Action=1&M=NewsV2&PID=20544>.

6. AKTIVNOSTI, KI JIH IZVAJAJO POSAMIČNE DRŽAVE V PODPORO MSP

6.1 Nemčija

V tej točki so obravnavani primeri aktivnosti tako za podjetja z do 250 zaposlenimi (po priporočilih EU) kot za podjetja z do 500 zaposlenimi (kot je MSP razvrščal starejši nemški način, s pojmom "Mittelstand")

Zvezna Vlada (predvsem zvezno Ministrstvo za ekonomijo in energijo (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, BMWi)) je sprejela sledeče ukrepe, ki se dotikajo MSP:

1. V izogib kreditnemu krču so ustanovili posebni fond (Wirtschaftsfond Deutschland). V tem fondu je 115 milijard €. Namenjen je za posojila ter garancijske sheme za podjetja. Načeloma več kot polovica sredstev pride do MSP.
2. Povečujejo informacije o tujih trgih
3. Določili so mediatorje za MSP za pomoč pri urejanju težav s krediti
4. Uvajajo podporo MSP pri projektih razvoja in raziskav. To naj bi pospeševalo inovacije in dolgotrajno rast. Vlada je tako na primer povečala financiranje raziskav za MSP z iniciativo »Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand, ZIM«. Prav tako je BMWi predstavilo evalvacijo, ki sta jo izvedla inštituta Fraunhofer ISI in GIB Gesellschaft für Innovationsforschung. Njihova analiza je pokazala, da je do 30.6. 2010 8,795 odobrenih projektov dobilo 1.11 milijarde €. Pri tem so ugotovili, da je program zelo razširjen med MSP. Ugotovili so še posebej dobre rezultate za mikro (do 10



zaposlenih) in mala podjetja (10-49 zaposlenih). V celoti je bilo ravno tem podjetjem namenjenih 75% sredstev.

5. Država je kot posebno pomoč pri zagotavljanju strokovne delovne sile za MSP podaljšala Ausbildungspakt (razlaga-že pr mladih-kopiraj).
6. Vlada je podaljšala tudi uporabo različnih možnosti za krajši delovni čas v času krize.

Iniciativa Haftungsbeschränkte Unternehmergeellschaft ('Mini-GmbH')

Iniciativa "Mini D.O.O." ("Mini-GmbH") je primer, kako se lahko zakonodajno podpira podjetništvo z zmanjšanjem finančnih zahtev za lastnike novo nastalih podjetij. Nemčija je to uvedla zaradi uresničevanja Lizbonske strategije konec leta 2009. V prvih 12 mesecih po spremembi zakonodaje naj bi tako nastalo 23.000 novih podjetij.

V Nemčiji je za ustanovitev Družbe z omejeno odgovornostjo (GMBH) potreben začetni kapital v vrednosti 25.000 EUR. Za ustanovitev "Mini-GMBH" pa je dovolj že 1 EUR. Pri tem 25% dobička na letni osnovi služi kot rezerva dokler lastniki ne vplačajo zahtevane vsote za GMBH. Šele takrat se 'Mini-GmbH' tudi uradno vpiše v register kot GMBH (Handelsregister). To plačilo mora biti v denarju. Različno imetje (stroji, oprema, itd.) se ne šteje kot zakonsko določeni vložek. Kljub temu pa 'Mini-GmbH' že pred tem lahko deluje kot samostojna poslovna pravna oseba.

Viri:

- <http://www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/unternehmensstart/wissen/coaching/index.php>,
- <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Mittelstand>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/de1108039q.htm>.

Mikrokreditfonds Deutschland

Mikrokreditfonds Deutschland je nemški sklad namenjen financiranju novo ustanovljenih in mikro podjetij. Ta Sklad omogoča mikro posojila od 2000 do 10.000 EUR za čas do treh let. V kolikor so prejšnja posojila vrnjena je limit za taka podjetja lahko dvignjen tudi na 20.000 EUR.

Sklad razpolaga s sredstvi v vrednosti 100 milijonov EUR, od tega je Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve (Bundesministerium für Arbeit und Soziales-BMAS) prispevalo okoli 40%, ostalih 60% pa je iz sredstev ESS. Zvezno ministrstvo za gospodarstvo in energijo (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie BMWI) pa je prispevalo še dodatni milijon in pol. Pridružena je tudi Banka GLS, prek katere poteka poslovanje.

Gre za odgovor Vlade Nemčije na probleme s katerimi se soočajo mikro podjetja in podjetniki na začetku svoje poti zaradi trenutne krize. Ta Sklad tako pomaga tem podjetjem pri pridobivanju finančnih sredstev. Sklad načeloma lahko daje posojila tudi za daljša obdobja in načrtujejo, da naj bi do konca leta 2015 dali vsaj 15.000 mikro posojil. Pri tem želijo postaviti dolgoročno delujočo agencijsko mrežo skladov, ki naj bi izšli iz trenutne oblike.

Te agencije naj bi sodelovale z regionalnimi oblastmi, bankami, uradi za delo, fundacijami, združenji, socialnimi partnerji ipd. Dokler agencije še ne delujejo kot enote, ki posojajo denar za njih to vlogo opravlja banka GLS.



Posebno pozornost namenjajo priseljencem in ženskam, ki bi želele postati podjetnice. Agencije same razvijajo različne produkte namenjene posameznikom in mikro podjetjem. Banka GLS pa jim za to delo plačuje določen znesek. Na ta način naj bi se podpiralo različne produkte teh agencij. Istočasno se podpira izmenjave izkušenj in idej med temi agencijami.

Dodatek-GLS Bank (Gemeinschaftsbank für Leihen und Schenken Gemeinschaftsbank eG) je nemška etična banka in prva banka, ki posluje z etično filozofijo. Sedež ima v kraju Bochum, je organizirana kot zadruga/Kooperativa in deluje po zadružnih načelih.

Dodatek-Zadruga:

Zadruga je samostojno združenje oseb, ki so se prostovoljno združile zaradi uresničevanja skupnih gospodarskih, socialnih in kulturnih potreb in hotenj na podlagi podjetja, ki jim je skupno in ga demokratično upravljajo. Zdruge temeljijo na vrednotah samopomoči, demokratičnosti, samo-odgovornosti, samouprave, enakosti, pravičnosti in solidarnosti. Zadružni člani - v skladu z izročilom prvih ustanoviteljev - verjamejo v etične vrednote poštenosti, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge.

Dodatek-Zadružna načela

1. načelo: Prostovoljno in odprto članstvo

Zdruge so prostovoljne organizacije, odprte za vse osebe, ki so sposobne uporabljati njihove storitve in pripravljene prevzeti članske obveznosti, brez spolnega, družbenega, rasnega, političnega ali verskega razlikovanja.

2. načelo: Demokratično člansko upravljanje

Zdruge so demokratične organizacije, ki jih upravljajo njihovi člani. Člani dejavno sodelujejo pri določanju politike in sprejemanju odločitev. Moški in ženske, ki so izvoljeni za predstavnike, odgovarjajo članstvu. V zadrugah prve stopnje imajo člani enake glasovalne pravice (en član, en glas) in tudi zdruge na drugih stopnjah so organizirane na demokratični podlagi.

3. načelo: Gospodarska udeležba članov

Člani pravično prispevajo h kapitalu zadruga in ga demokratično upravljajo. Premoženje ali vsaj njegov del je skupna (nerazdeljiva) lastnina zadruga. Za vplačani kapital člani običajno prejemajo omejeno odmeno ali pa sploh nobene odmene. Presežek lahko razporejajo za več namenov: za razvoj zadruga, po možnosti z oblikovanjem rezerv, ki imajo vsaj delno skupen, nerazdelan značaj, za razdelitev med člane glede na poslovanje z zadrugo in za podpiranje drugih dejavnosti v skladu s sklepom članov.

4. načelo: Avtonomija in neodvisnost

Zdruge so avtonomne organizacije na podlagi samopomoči, ki jih upravljajo člani. Ko vstopajo v dogovore z drugimi organizacijami, vključno z vladami, ali pridobivajo kapital iz zunanjih virov, zagotovijo takšne pogoje, da sta zagotovljeni demokratičen članski nadzor in je ohranjena njihova zadružna samostojnost.



5. načelo: Izobraževanje, usposabljanje in obveščanje

Zadruga zagotavlja izobraževanje in usposabljanje za svoje člane, izvoljene predstavnike, poslovodje in zaposlene tako, da lahko učinkovito prispevajo k razvoju njihove zadruga. Obveščajo splošno javnost, zlasti mlade ljudi in mnenjske voditelje o naravi in koristih združništva.

6. načelo: Sodelovanje med zadrugami

Zadruga služi svojim članom in utrjuje združno gibanje s sodelovanjem na krajevni, državni, regijski in mednarodni ravni.

7. načelo: Skrb za skupnost

Zadruga tudi prispeva k uravnovešenemu razvoju skupnosti, kjer poslujejo, in pri tem upoštevajo smernice, ki so jih določili člani.

Viri:

- http://www.zadruzna-zveza.si/index.php?option=com_content&task=view&id=42&Itemid=72,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/de1108039q.htm>,
- <http://mikrokreditfonds.gls.de/>,
- http://www.bmas.de/portal/50502/2011_02_7_microkreditfonds.html,
- http://www.bmas.de/portal/41766/2010_01_27_microkredit.html,
- http://www.bmas.de/portal/44990/2010_05_03_esf_jahreskonferenz.html,
- http://www.bmas.de/portal/48306/2010_09_30_microkreditfonds.html,
- <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Mittelstand>.

Mittelstandsentlastungsgesetze (MED)

Celotno ime je „Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft“ in gre za „Zakon za razgradnjo birokratskih ovir za MSP“. Sprejeti so bili trije Mittelstandsentlastungsgesetze. Prvi MEG I je bil sprejet že leta 2006. Druga dva sta bila sprejeta v letih 2007 in 2009.

Pri Mittelstandsentlastungsgesetze gre, kot pove že ime, za zakonodajne posege, ki nižajo administrativne stroške nemškimi „Mittelstand“ (MSP plus podjetja do 499 zaposlenih). Gre za Vladne ukrepe za pomoč MSP in ocena je, da naj bi prinesli MSP skupno okoli 300 milijonov prihrankov.

Po teh zakonih naj bi nekatere MSP bile izvzete iz zahtevanega poročanja (lokalnim in regionalnim statističnim uradom). Šlo je za novo ustanovljena, mikro in mala podjetja. Pri tem so jim dovolili tudi poenostavitev računovodstva.

Viri:

- <http://www.buzer.de/s1.htm?g=Erstes+Gesetz+zum+Abbau+b%C3%BCrokratischer+Hemmnisse+insbesondere+in+der+mittelst%C3%A4ndischen+Wirtschaft&f=1>,
- <http://www.buzer.de/s1.htm?g=Zweites+Gesetz+zum+Abbau+b%C3%BCrokratischer+Hemmnisse+insbesondere+in+der+mittelst%C3%A4ndischen+Wirtschaft&f=1>,
- <http://www.buzer.de/s1.htm?g=Drittes+Mittelstandsentlastungsgesetz&f=1>,
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Mittelstandsentlastungsgesetze>,
- <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Mittelstand>.

Iniciativa Gründercoaching Deutschland

Ta iniciativa je ustanovljena z namenom povečanja možnosti preživetja novo nastalih podjetij. Ustanovili so jo ministrstvi BMWI, BMAS, ESF ter lokalni partnerji KfW. KfW je nemška razvojna banka, ki jo je ustanovila država. Sedež ima v Frankfurtu. Ime je bilo v osnovi Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Novi podjetniki lahko zaprosijo za sofinanciranje pri izobraževanjih za podjetništvo. Sofinanciranje znaša do 50% cene izobraževanja (v zahodnem delu in Berlinu, na vzhodu tudi do 75%). Pri tem je maksimalni dnevno priznani strošek izobraževanja 800 EUR oziroma 6000 EUR v celoti. Novi podjetniki, ki so pred tem prejeli eno od nadomestil za brezposelnost (arbeitslosengeld 1 ali arbeitslosengeld 2), lahko zaprosijo za 90% sofinanciranja oziroma do vsote 4000 EUR. Možno je za sofinanciranje zaprositi do 5 let po ustanovitvi podjetja.

Dodatek- Razlaga Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II

Arbeitslosengeld I je nadomestilo za brezposelnost, financirano iz prispevkov za delo. To nadomestilo je odvisno od višine prejšnje plače, časa zaposlenosti in starosti. Višina je določena glede na Hartz III, znaša pa okvirno 1,5%, ki ga plača zaposleni ter 1,5%, ki ga plača delodajalec. Po enem letu (12 mesecev) plačevanja osebi pripada 6 mesecev nadomestila, po dveh letih plačevanja pa leto nadomestila. Dodatna nadomestila pripadajo še dalj zaposlenim starejšim od 50 let.

Arbeitslosengeld II je nadomestilo za brezposelnost, ki se financira iz proračuna. Ta naj bi zagotavljal nek minimalni dohodek, trajal pa naj bi dokler traja upravičenost do nadomestila. Preverja se premoženje prejemnikov in njihove prihodke. Določanje Arbeitslosengeld II je pod okriljem lokalnih „Agencij za delo“ in lokalnih oblasti. Do tega nadomestila so upravičeni tisti, ki živijo v Nemčiji, so stari med 15-65 (ali 67 let glede na upokojitvene starosti), morajo biti sposobni delati, vendar trenutno ne delajo in skupaj s sorodniki ne prejemaajo finančnih nadomestil za njih (mladoletni). Upravičenci morajo dokazati tudi višino svojega osebnega premoženja temu pa so dodani tudi prihodki partnerja.

Viri:

- <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/inhalt.html>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>,
- http://www.arbeitsagentur.de/nn_7600/Partner/RD-H/Offenbach/45105-Geschaefsstelle-Rodgau.html,
- <https://www.kfw.de/kfw.de.html>,
- [https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/Gr%C3%BCndercoaching-Deutschland-\(GCD\)/](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/Gr%C3%BCndercoaching-Deutschland-(GCD)/),
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/de1108039q.htm>.

6.2 Poljska

Na Poljskem je Vlada pod »pretvezo«, da Poljska ni utrpela krize dolgo časa zavlačevala z ukrepi za MSP v času krize. Načeloma bi lahko smatrali za ukrep, ki je namenjen med drugim tudi MSP »Zakon o lajšanju ekonomskih posledic krize na zaposlene in za delodajalce« (Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców). Med drugim so s tem Zakonom skrbeli za subvencije za zaposlovanje ter sredstva za izobraževanje na delovnem mestu. Vendar pa so se ukrepi Zakona izkazali za relativno



neučinkovite. Večina delodajalcev si je predvsem pomagala po svojih lastnih močeh in z lastno iznajdljivostjo.

Na Poljskem je glede institucionalne podpore za MSP na nacionalnem področju zadolžena predvsem »agencija za razvoj podjetnosti« (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP). PARP je javna agencija, ki je odgovorna za izvajanje aktivnosti ESS znotraj »inovacij, človeškega kapitala ter Razvoja vzhodne Poljske«. PARP je povezan z lokalnimi oblastmi.

Na regionalnem področju so za to zadolžene »regionalne institucije za financiranje« (Regionalne Instytucje Finansujące, RIF). RIF so regionalni partnerji PARP zadolženi predvsem za širjenje informacij glede financiranja, administriranja, poročanja in monitoringa projektov ESS.

Na lokalnem nivoju pa so za to zadolženi »sistemi storitev za MSP« (Krajowy System Usług dla MSP), še posebej pa »posvetovalne točke« (Punkty Konsultacyjne) ter »skladi praktičnih kreditov« (Fundusze Poręczeń Kredytowych), »posojilni skladi« (Fundusze Pożyczkowe) ter »mreže inovacij« (Krajowa Sieć Innowacji). Skupno gre za 214 organizacij, ki so pod okriljem nacionalnega sistema podpore MSP.

Poljska Vlada naj bi tako podpirala MSP s podporo in/ali z omogočanjem:

1. garancije za posojila
2. sredstev za mikro kredite
3. pomoč pri investicijah
4. davčnih olajšav za MSP na določenih področjih
5. svetovanja (predvsem glede prava, financ, poslovanja, kvalitete, itd)
6. podpore prek javnih instrumentov kot so KSU in Akademia PARP (glej nižje).
7. mreženja na mednarodnem prizorišču
8. tehnoloških parkov in poslovnih inkubatorjev
9. portal »investicija v zaposlene« (»Inwestycja w Kadry«)
10. lahkega dostopa za MSP na javna naročila
11. sredstev za raziskave in razvoj
12. povezovanja gospodarstva in izobraževanja

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/pl1208019q.htm>,
- <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/projekt-ustawy-o-lagodzeniu-skutkow-kryzysu-ekonomicznego-dla-pracownikow-i.html>.

Po podatkih Poljske Vlade le ta skrbi za povečanje dostopa malih in srednjih podjetij do zunanjih virov financiranja z zmanjšanjem stroškov (stroškov obresti recimo). Druga pomembna dejavnost Vlade je znižanje davčnih stopenj, povečuje možnosti financiranja za razvoj malih in srednjih podjetij iz notranjih virov (reinvestirani dobički), uvaja načela preprostejšega izračuna amortizacije proizvodnih sredstev malih in srednjih podjetij in poenostavitev birokratskih postopkov v vseh uradih na vseh ravneh.

Med posebnimi instrumenti za MŠP je še posebej pomembna politika ki vodi k izboljšanju njihovih možnosti za konkuriranje na odprtem trgu. To vključuje zlasti naslednje dejavnosti:

1. Zagotavljanje svetovalnih storitev,
2. izboljšanje dostopa do gospodarskih informacij,



3. podaljšanje kredita jamstvenega sistema,
4. razvoj sistema oskrbe z električno energijo kapitala s strani tveganega kapitala.

Pri tem Vlada izvaja različne aktivnosti za podporo razvoju malih in srednjih podjetij:

- **Aktivnosti na področju financiranja**

1. Preferenčni krediti (Kredyty preferencyjne)
2. Davčni krediti (Kredyt podatkowy) –možnost zamika plačila davka
3. Kreditne garancije (Gwarancje kredytowe)
4. Pospešena amortizacija (Przyspieszona amortyzacja)
5. Financiranje iz sredstev EU

- **Nefinančne aktivnosti**

1. Različna izobraževanja
2. Različna svetovanja
3. Podjetniški inkubatorji
4. Podjetniški parki (Poslovno obrtne cone)

Viri:

- http://pl.wikipedia.org/wiki/Sektor_ma%C5%82ych_i_%C5%9Brednich_przedsi%C4%99biorstw,
- <https://www.efs.gov.pl/ENGLISH/Strony/Introduction.aspx>.

Akademia PARP

Akademija PARP je bila ustanovljena z namenom, da s pomočjo e-učenja omogoči znanja potrebna za poslovanje. Gre za izobraževalni portal namenjen MSP prek katerega se lahko zastoj izobražujejo podjetniki. Pri tem so posebni poudarki tudi na znanju potrebnem za ustanavljanje novih podjetij ter na kombinaciji teoretičnih znanj in praktičnih primerov. Ena od težav poljskih MSP je ravno pomanjkanje znanj, ki so dostopna na tem portalu.

Akademija PARP je financirana iz EU sredstev in za čas od 2008 do 2013 je proračun znašal približno 11 milijonov EUR. Akademija ponuja okoli 40 izobraževalnih tečajev za različna izobraževanja povezana s poslovanjem (računovodstvo, trženje, delovno pravo, ustanavljanje podjetja, razvoj podjetja ipd). Udeleženci lahko dobijo preko elektronske pošte ali telefona nasvete tutorjev. Poleg izobraževanja na internetu ponujajo pogosto tudi delavnice v živo po različnih mestih.

Viri:

- <http://www.akademiaparp.gov.pl/>,
- <http://www.akademiaparp.gov.pl/o-akademii-parp.html>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/pl1108039q.htm>.

Krajowy System Usług (KSU)

To je mreža približno 200 organizacij, ki tvorijo podporni sistem storitev namenjen podjetjem in podjetnikom po celotni Poljski. Gre za starejšo iniciativo (iz leta 1996), ki pa je doživela nadgradnjo najprej leta 2004 z vstopom v EU ter nato še leta 2008 kot posledico strategije razvoja MSP. Njihove usluge so večinoma brezplačne.



Ponudba KSU:

- Poslovna svetovanja za razvoj podjetij.
- Povezujejo mreže fundacij, lokalnih oblasti, posojilnic in svetovalnih centrov KSI (»Krajowej Sieci Innowacji«)
- Pomoč podjetjem v težavah (prek PARP)
- Pomoč posamičnim podjetnikom s področja inovacij, poslovanja, razvoja
- Promocija podjetništva

Pri tem sodeluje še 16 regionalnih institucij (običajno gre za Agencije za razvoj). So javne institucije in v vsaki regiji je ena. Vsaka od njih ima svoje svetovalne centre. Teh centrov je več kot 50 po celi državi. Svetovalni centri ponujajo svetovanja in informacije za že uveljavljene in za bodoče podjetnike. Posvetovalne točke »Krajowej Sieci Innowacji« (KSI) (centri inovacij) so specializirani svetovalni centri za inovacije. Teh centrov je na Poljskem okoli 40.

Vir: www.ksu.parp.gov.pl/pl

Platforma www.web.gov.pl "Wspieramy e-biznes"

Ta platforma je bila ustanovljena z namenom podpore elektronskemu podjetništvu in promocije inovativnih rešitev v e-poslovnem svetu. Na portalu se nahaja več baz podatkov (članki, študije, itd) ter pravni in ekonomski nasveti MSP delujoče na internetu in za bodoče e-podjetnike.

Platforma je rezultat delovanja PARP, nadzira pa jih Ministrstvo za notranje zadeve (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych).

Vir: www.web.gov.pl

Spremembi zakonodaje „Jedno okienko“ in „zero okienka«

Ukrepa Ministrstva za gospodarstvo (Ministerstwo Gospodarki) imenovana Jedno okienko (eno okence) in zero okienka (brez okenca) sta ukrepa namenjena olajšanju poslovanja na Poljskem, prek katerih naj bi administrativne zahteve in postopke ustanavljanja podjetja podjetniki lahko uredili najprej »pri enem okencu« (namesto bivše prakse z »več okenci«, kjer je bilo potrebno urejati dokumentacijo na 4 različnih uradih), kasneje pa celo brez »okenca«, torej od doma s pomočjo interneta.

Jedno okienko je tako uvedlo možnost prijave ustanovitve podjetja na enem mestu z enim formularjem na upravni enoti (gmina), ki potem poskrbi za prenos informacije o registraciji podjetja k ostalim uradom. Težava je bila v tem, da je bilo potrebno dejansko v realnosti še vedno na 3 »okenca«, da je proces ustanovitve delujočega podjetja dejansko bil dokončan. Zero okienka velja od julija 2011 in omogoča podjetniku prijavo prek spletne strani.

Viri:

- <https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg.cms.engine/>,
- <http://portal.zpsb.edu.pl/content/od-lipca-zero-okienka-nowe-zasady-rejestracji-przedsiębiorcow>,
- <https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg.cms.engine/>.



Iniciativa "Inicjowanie działalności innowacyjnej"

Cilj te iniciative je povečanje zaposlenosti prek povečanja števila MSP, ki delujejo na podlagi inovativnih rešitev. Pri tem so imeli v mislih predvsem podporo (finančno, svetovalno, storitveno) ustanavljanju novih inovativnih visokotehnoloških podjetij na osnovi inovativnih idej ter ustvarjanju infrastrukture, ki je za to potrebna. Iniciativa je nastala leta 2008 in naj bi trajala do leta 2015.

Poleg PARP so sodelovali še Ministrstvo za regionalni razvoj (Ministerstvo Rozwoju Regionalnego), ki se je letos (2013) prestrukturiralo v Ministrstvo za infrastrukturo in razvoj (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju) ter Ministrstvo za gospodarstvo (Ministerstwo Gospodarki).

Poleg je vpletenih še več različnih podpornih institucij, kot so inkubatorji, akademska sfera, centri KSI, pospeševalni, znanstveni in tehnološki parki itd. Financiranje je potekalo iz sredstev EU (Evropski sklad za regionalni razvoj) ter iz državnega proračuna.

Proces poteka na dveh ravneh. Na prvi ravni dobi posameznik z inovativno idejo podporo pri izdelavi načrta prenosa ideje v realnost in ustanovitvi podjetja (pred-inkubacija). Za tem se pregleda ekonomske parametre in možnosti za uspeh ter se na podlagi tega na drugi stopnji določi način in količino pomoči podjetniku z investicijami in infrastrukturo.

Viri:

- <http://www.parp.gov.pl/index/index/621>,
- <http://poig.parp.gov.pl/index/more/32285>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/pl1108039q.htm>.

6.3 Nizozemska

Na Nizozemskem lahko podporo države podjetjem opredelimo kot preventivo ter kurativo, v glavnem pa jo lahko razdelimo na dva sklopa:

- Prvi sklop je podpora za rast in s tem nastajanje novih podjetij in zaposlitev.
- Drugi sklop pa je podpora namenjena minimiziranju škode pri podjetjih v težavah.

V prvem sklopu je podpora lahko splošna, taka ki velja za vsa podjetja ter specifična (ki veljale za podjetja določene velikosti, npr. le za mikro podjetja, za novoustanovljena podjetja, samozaposlene ali za MSP). Nekatero oblike so posebej razložene dalje v tekstu. Spodaj je predstavljena večina podpornih instrumentov Ministrstva za gospodarstvo (Ministerie van Economische Zaken) v zadnjih letih. Te so:

1. Davčne olajšave za raziskave in razvoj pod določenimi pogoji;
2. Davčne olajšave s posebnimi ugodnostmi za novonastala podjetja in samostojne podjetnike (startersaftrek; zelfstandigenaftrek);
3. Posebne davčne olajšave na dobiček MSP (MKB-winstvrijstelling);
4. Davčne olajšave za manjše investicije MSP;
5. (kleinschaligheidsinvesteringsaftrek, KIA);
6. Posebne garancije za kredite MSP. Zaradi teh dobijo MSP višja posojila kot bi jih drugače;
7. Podpora za samozaposlene, ki zaslužijo manj kot določa socialni minimum;
8. Različne podpore s strani države za tvegani kapital za novo nastala podjetja;
9. Podpora rasti, ko Ministrstvo pod določenimi pogoji prevzema 50% tveganja investicije v MSP;



10. Mikro-financiranje za novo nastala podjetja (microfinanciering);
11. Podpora manjšim MSP za rast;
12. Možnosti ustanovitve podjetja ob ohranjanju nadomestila za brezposelnost;
13. Možnosti posojil za inovacije MSP (Innovatiekrediet, SEED Capital-regeling);
14. Inovacijski skladi za MSP (Innovatiefonds MKB+);
15. Informacije in svetovanja za izvozne MSP;
16. Regionalne baze podatkov o trgu dela;
17. Subvencije Prepare2start, namenjene MSP, ki želijo širiti poslovanje na tuje.

Drugi sklop podpore države pa je namenjen pomoči podjetjem v težavah, reorganizaciji, izogibanju izgube zaposlitev ter "gašenju požara" ob stečajih. Spodaj je predstavljena večina teh instrumentov Ministrstva za gospodarstvo (Ministerie van Economische Zaken) v zadnjih letih. Te so:

1. Za določen čas je veljala možnost delne zaposlenosti in delnega prejemanja nadomestila za brezposelnost za delavce v podjetjih v krizi;
2. Možnosti za izobraževanja za delavce, ki jim grozi odpuščanje v prihodnosti;
3. Posebni skladi (O&O fondsen);
4. 33 centrov, ki so namenjeni tranziciji odvečnih zaposlenih (ex post ali ex ante) s posebnimi pogoji za MSP;
5. Centri po imenu »vratar« (Poortwachter), ki so namenjeni predvsem reintegraciji dolgotrajno bolnih na delo ter občasno tudi zaposlenim, ki jim grozi izguba dela;
6. Anticiklična izobraževanja za zaposlene v gradbeništvu (zaradi močne sezonske komponente takega dela imajo izobraževanja v nizki sezoni), ki so delno financirana s strani ESS;
7. Podpora pri insolventnosti in rekonstrukciji posojil za MSP.

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/nl1208019q.htm>,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/nl1108039q.htm>,
- <http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/prepare2start>.

Microfinanciering

Microfinanciering je posebna oblika podpore novo nastalim podjetjem, brezposelnim, samostojnim podjetnikom in MSP. Definicija Microfinanciering je, da gre za kombinacijo med svetovanjem in vodenjem (coaching) in posojilom do zneska do 35.000 oziroma včasih tudi do 50.000 EUR z namenom stimulacije podjetniških idej.

Namenjen je predvsem novonastalim podjetjem, ki imajo praviloma težave z najemom posojil, saj jih banke taka posojila smatrajo za visoko tvegana. Zaznati je porast te oblike v zadnjih letih. S takim posojilom se lahko kupi stroje, najame prostore itd. Nizozemska oblika mikrofinanciranja ne zajema samo mikro posojila ampak v to vključuje tudi svetovanje (npr. pred in po ustanovitvi podjetja).

V to sta vključeni Ministrstvo za gospodarstvo (Ministerie van Economische Zaken) in Ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Za izvajanje je zadolžena organizacija QREDITS. Poleg omenjenih pa sodeluje v mikrofinanciranju še več partnerjev, ki jih lahko razdelimo na dve skupini:

1. Partnerji za finančne zadeve, ki so nekatere nizozemske banke (ABN AMRO Nederland, ING Nederland, Rabobank Nederland, Triodos itd).



- Partnerji za svetovanje (10 partnerjev, med njimi so npr ABN AMRO Nederland, Rabobank Nederland, MAKRO, BDU, NIBC itd.)

Mikro kredite lahko dobijo podjetja ali bodoči podjetniki, ki:

- imajo obetaven in dobro razdelan poslovni načrt
- imajo potencialno uspešno zamisel, ki se ob podpori lahko pretvori v obetaven in dobro razdelan poslovni načrt
- imajo podjetniško žilico, nimajo pa še dovolj podjetniškega znanja
- potrebujejo finančno posojilo za začetek ali nadaljevanje poslovanja.

Vir: <https://qredits.nl/>

Innovatiefonds MKB+

Sklad za inovativne MSP je namenjen inovativnim idejam v MSP, stimulira inovativne razvojne projekte, pri katerih obstaja višja stopnja finančnega tveganja, saj MSP za uresničitev svoje ideje nimajo dovolj sredstev. Minimalna vsota je 150,000 EUR. Kapitalska shema omogoča, da dobijo tehnološka in inovativna podjetja investitorje za svoje ideje.

Dutch Venture Initiative (DVI) izboljša dostop do sredstev za visoko rastoča podjetja. PPM Oost upravlja sklad skupaj z Evropskim investicijskim skladom (European Investment Fund (EIF)). Za sredstva tega sklada lahko podjetniki zaprosijo pri Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Posojilo se dobi za največ 4 leta. V primeru, da projekt ne uspe, podjetniku ni nujno treba vračati sredstev.

Viri:

- <http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/innovatiekrediet>,
- <http://www.antwoordvoorbedrijven.nl/subsidie/innovatiefonds-mkb>.

Innovatievoucher

Pri Innovatievoucher lahko dobi MSP za svojo inovativno idejo strokovno podporo za uresničitev projekta. Gre za "Inovacijski vavčer" (razpis za podoben vavčer je bil tudi v Sloveniji), pri katerem dobi podjetnik vavčer v vrednosti med 2.500 in 7.500 EUR. Tega lahko v roku enega leta izkoristi pri instituciji (Univerze, inštituti, agencije), ki mu za vrednost vavčerja pomagajo s strokovnim znanjem potrebnim za postavitve inovativne zamisli v prakso.

Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/nl1108039q.htm>

6.4 Danska

Danska Vlada je prve ukrepe za MSP v krizi predstavila septembra 2009. V osnovi je šlo najpogosteje za težave pri financiranju in izvozu, zato so bili ukrepi v smeri aktivnosti za izboljšanje izvoznih možnosti MSP, ureditev možnosti za posebna posojila za MSP ter delitev tveganja za primere rizičnega kapitala za nova podjetja.

V začetku leta 2010 je bil ustanovljen Sklad za obnovljive vire (Fornyelsesfonden), kjer lahko podjetja zaprosijo za finančno podporo pri prilagajanjih na obnovljive vire.

Iniciativa "Early warning ordningen".

Namen te iniciative je pomoč MSP v težavah zaradi krize. Iniciativa je javno-privatna. Šlo naj bi za profesionalna svetovanja in pomoč, osredotočena na hitro odkrivanje finančnih težav v prihodnosti posamičnega podjetja in s tem dovolj zgodnjega ukrepanja, da ne bi prišlo do prevelikih zadolžitvev, odpuščanj in posledično celo stečaja. Dejansko pa večkrat pomagajo tudi pri stečajih.

Iniciativa je postavila "danska poslovna uprava" (Erhvervsstyrelsen), deluje pa prek regionalnih "hiš rasti" (.Vaeksthus). Delovanje obojega je razloženo na koncu. Iniciativa se financira iz proračuna in je kot storitev zastoj za MSP, ki potrebujejo in zaprosijo za tako pomoč.

Iniciativa je povezala na prostovoljni bazi okoli 100 vodstvenih delavcev (vodje uprav, podjetniki, ekonomisti, pravniki), ki delujejo po celi državi. Poleg njih so v "hišah rasti" ravno s tem namenom usposobili še 15 svetovalcev, ki so strokovnjaki za poslovne rekonstrukcije in s tem izogibanja stečajem.

Delovanje in pomoč, ki jo MSP dobi je odvisna od faze v kateri se posamično MSP nahaja, ko zaprosi za pomoč. Cilj je vedno minimiziranje posledic težav in krize ter v kolikor je mogoče rekonstrukcija in nadaljnje poslovanje tega MSP. Pomoč deluje tudi v primeru stečaja, saj v takem primeru poskuša minimizirati škodo in posledice.

Podpora, ki jo MSP lahko dobijo je:

- strokovna evalvacijo stanja v katerem se podjetje nahaja
- svetovanje glede reševanja podjetja, do stopnje, ko naj bi podjetje lahko prestrukturirano delovalo dalje
- takojšnja pomoč pravnika specializiranega za insolventnost
- minimiziranje škode od stečaju

V prvih dveh letih iniciative je po ugotovitvah urada eStatistik za tako pomoč zaprosilo že prek 2200 podjetij. Pri tem so naknadno ugotovili, da so s to iniciativo znižali stopnjo stečajev za približno 7 odstotnih točk, ter padec dodane vrednosti za približno 11% točk napram podjetjem, ki te pomoči niso dobila. Prav tako so podjetja v stečaju, ki so dobila njihovo pomoč imela v povprečju 20% nižje dolgove, napram onim, ki te pomoči niso imeli.

Seveda je možnost svetovanja in pomoči odvisna od posameznega podjetnika, vodje MSP in njegove presoje kdaj pomoč potrebuje in kako resna je situacija v kateri se njegovo podjetje nahaja. Dogaja se, da prve stike navežejo ljudje blizu podjetniku v težavah in ne on sam.

Delovanje "danske poslovne uprave" (Erhvervsstyrelsen)

Poslanstvo "Danske poslovne uprave" je sodelovanje z namenom ustvarjanja ugodnih poslovnih pogojev za podjetja na Danskem. Gre za javni organ, ki pa je neodvisen od Vlade. Zaposluje okoli 500 strokovnjakov na dveh lokacijah v Kopenhagnu in Silkeborgu. Glavna naloga je prispevati k odgovornemu in trajnostnemu gospodarskemu razvoju. Cilj je izboljšati splošno konkurenčnost Danske.

Organizacijska struktura:

- Oddelek za poslovni razvoj in rast
- Mednarodni oddelek za odnose z EU in ostalimi državami
- Oddelek za digitalizacijo, komuniciranje in poslovno podporo
- Neodvisni regulativni organ

Delovanje regionalnih "hiš rasti" (Vaeksthus)

"Hiše rasti" so podjetniški inkubatorji. Ponujajo napotke za ustanavljanje podjetij in pomoč že obstoječim podjetjem za rast in razvoj. Imajo tudi svetovanja glede vstopa na nove mednarodne trge, razvoja novih izdelkov in povečanja dobička. So točka, na kateri podjetnik dobi večino informacij in njihove storitve so za podjetnike brezplačne.

Sodelujejo z mrežami bank, finančnih institucij, vlagateljev, računovodij, odvetnikov in mnogimi javnimi organi, katerih namen je podpora in/ali pomoč danskim podjetjem. Financiranje je urejeno prek "danske poslovne uprave" (Erhvervsstyrelsen) ter lokalnih oblasti.

Viri:

- <http://erhvervsstyrelsen.dk/>,
- <http://startvaekst.dk/vhhr.dk/forside/0/2>,
- http://www.erhvervsstyrelsen.dk/file/163239/earlywarning_effekt.pdf,
- <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/dk1108039q.htm>.

7. DODATEK- KRAJŠA PRIMERJAVA DELOVNE ZAKONODAJE PO DRŽAVAH

V tej točki smo primerjali osnovne postavke delovne zakonodaje po raziskovanih državah. Primerjane zakonodaje so opredeljene po točkah glede na:

- Pogodbene obveznosti
- Delovni čas
- Plača
- Dopust
- Prenehanje delovnega razmerja
- Socialna varnost

7.1 Nemčija

Pogodbene obveznosti

Delodajalec ima zakonsko obveznost zagotoviti v pisni obliki vse glavne pogoje pogodbe najkasneje v prvem mesecu zaposlitve. Pravila in pogoji za zaposlitev so urejeni predvsem po zakonodaji, kolektivnih pogodbah in sporazumi s svetom delavcev. Velja pravilo, da pogodba o zaposlitvi ne sme odstopati od teh določb v škodo delavca.

Pogodba mora vsebovati vsaj naslednje:

- 1) podatki delavca in delodajalca;
- 2) datum začetka zaposlitve;
- 3) pričakovano trajanje zaposlitve (v primeru pogodb za določen čas);
- 4) kraj opravljanja dela;
- 5) narava dejavnosti dela;
- 6) sestava in višina plače;
- 7) delovni čas;
- 8) dolžina letnega dopusta
- 9) odpovedni rok.



Glede na večje število tujcev in v izogib sporom mora biti različica pogodbe o zaposlitvi napisana tudi v nemščini. Pogodba o zaposlitvi je praviloma sklenjena za nedoločen čas, razen če ni drugače izrecno določeno vpisni obliki. Pogodba za določen čas se konča samodejno, brez pisnega obvestila ob koncu »mandata«. Delovno razmerje za določen čas mora biti utemeljeno na objektivnih razlogih, ki so določeni v Zakonu (npr. začasno povečanje obsega dela, nadomeščanje delavca med starševskim dopustom itd). Če obstajajo objektivni razlogi lahko zaposlitev za določen čas trajanja največ do obdobja dveh let in to pod pogojem, da ni obstajala prejšnja pogodba o zaposlitvi pri istem delodajalcu. Če zaposleni opravlja delo še po tem obdobju se smatra da je zaposlen za nedoločen čas. Delodajalec in delavec se lahko dogovorita o poskusnem obdobju, ki je zakonsko omejeno na največ šest mesecev. Odpovedni rok v poskusnem obdobju znaša dva tedna. Nemška zakonodaja v prvih šestih mesecih zaposlitve ne varuje pred odpuščanjem.

Pravila in pogoji za zaposlitev (na primer največje število delovnih ur, minimalni plačani dopust in bolniški dopust), so urejeni z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in dogovori z delavskim svetom. Individualna pogodba o zaposlitvi ne sme odstopati od teh določb v škodo delavca. Pravice delavcev, ki so le začasno poslani na delo v Nemčijo navadno določa tuje delovno pravo. Da bi take delavce zavarovali velja Zakon Arbeitnehmerentendengesetz – AentG, ki določa, da v določenih poslovnih sektorjih (npr. gradbeništvo, storitve itd) veljajo določeni minimumi, ki jih mora delodajalec upoštevati.

Ti vključujejo:

- 1) maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
- 2) minimalni plačani dopust;
- 3) minimalne plače,
- 4) nadure (na podlagi ustreznega sporazuma o kolektivni pogodbi);
- 5) porodniški / starševski dopust in varstvo mladine
- 6) določbe o nediskriminaciji, vključno s prepovedjo diskriminacije na podlagi spola.
- 7) predpise o zdravju, varnosti in higieni pri delu.

Plača

V Nemčiji ne obstaja splošna zakonsko določena minimalna plača. Obstajajo pa posebni predpisi in kolektivne pogodbe v nekaterih sektorjih, ki jo lahko določajo (npr. v gradbeništvu). Kot splošno pravilo velja, da se plača določi z dogovorom. Plača je v pogodbi določena konkretno z zneskom ali pa s sklicevanjem na določeno kolektivno pogodbo ali drug dogovor. Plača, ki je nižja od dveh tretjin običajne plače za določeno delo je v nasprotju z Zakonom in pogodba s tako plačo se smatra za nično.

Delovni čas

Zakonsko določen najvišji delovni čas je 8 ur na dan od ponedeljka do sobote, vendar to velja kot povprečje na določeno obdobje 6 mesecev oziroma 24 tednov. Zakonsko najdaljši tedenski delovni čas je 48 ur. Redni dnevni delovni čas se lahko podaljša na največ 10 ur. Pri tem mora delodajalec zagotoviti neprekinjeno obdobje počitka 11 ur po rednem delu. Delo ob nedeljah in praznikih je na splošno prepovedano, razen v izjemah, ki jih Zakon posebej izrecno določa. Plačila nadurnega dela Zakon izrecno ne ureja. To je predmet pogodbe o zaposlitvi, kolektivnih pogodb ali sporazumov s svetom delavcev. Za člane upravnega odbora

kazniva dejanja. Delodajalec mora obvestiti zaposlenega o tem v roku 2 tednov po ugotovitvi takih okoliščin.

Odpuščanja odvečne delovne sile se smatrajo za navadna odpuščanja po Zakonu (KSchG). V primeru skupinskih odpuščanj mora delodajalec predhodno o tem obvestiti »Zavod za zaposlovanje«. V primeru tako imenovanih »operativnih sprememb poslovanja« kot je npr. zaprtje podjetja je za kolektivna odpuščanja nujno sestaviti tako imenovani »socialni načrt« (Sozialplan), skozi katerega se poskušajo skozi pogajanja uskladiti interesi vseh vpletenih (Interessenausgleich) z delavskim svetom. To pravilo velja, če podjetje zaposluje več kot 20 ljudi. Izjeme obstajajo za podjetja, ki obstajajo manj kot 4 leta.

Zaradi visokih standardov na področju varstva pred odpovedjo pride pogosto do sporazumnega odpusta. Do tega lahko pride kadarkoli, z ali brez odpravnine. Tak dogovor lahko sklenejo tudi zaposleni, ki so drugače bolj zavarovani (invalidi, nosečnice itd) in pri tem delodajalec ne potrebuje posebnega uradnega dovoljenja. Na splošno delodajalci pogosto ponudijo odpravnino za sprejme prekinitve zaposlitve po dogovoru.

Odpravnine se plačajo ob koncu zaposlitve v naslednjih primerih :

- 1) odpravnina je določena v pogodbi;
- 2) odpravnina je dogovorjena med delodajalcem in delavcem (na ali izven sodišča) ;
- 3) v kolikor sodišče določi, da je nadaljevanje zaposlitve nevzdržno za delodajalca ali delavca
- 4) da je socialni načrt sklenjen s svetom delavcev

Odpravnina se običajno izračuna na sledeč način: mesečna bruto plača se pomnoži z leti zaposlitve, pomnoženo s faktorjem x, ki znaša med 0,5 in 1,5 in je odvisen od okoliščin odpusta.

Zaposleni ima možnost ugovora zoper odpust. V takem primeru mora vložiti pritožbo pri delovnem sodišču najkasneje v 3 tednih po prejemu obvestila o odpustitvi. Pri tem delavec ne more zahtevati odpravnine ampak le nadaljnjo zaposlitev. Dokazno breme glede zakonitosti odpovedi je na delodajalcu. Če je odpoved neveljavna se delavec vrne na svoje delovno mesto. V praksi se večina postopkov konča s plačilom odpravnine.

V primeru nezakonite odpovedi velja »Zakon o varstvu pred nepravilnim odpuščanjem« (Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Vendar pa je odpoved zavezujoča v kolikor odpuščeni ne vložiti tožbe na pristojnem sodišču v treh tednih po prejemu obvestila o odpovedi. Obvestilo o odpovedi mora biti v pisni obliki s podpisom delodajalca. Vse druge oblike obvestila (tj. ustno ali po e-pošti ali faksu) so nične in kot take neveljavne. Tudi odpuščanja brez sveta delavcev (ko ga Zakon določa) so prav tako neveljavna. Če je odpustitev nična ima delavec pravico do ponovne zaposlitve. V praksi se v večini primerov dogovorijo za plačilo odpravnine.

Socialna varnost

V Nemčiji ureja obvezni sistem socialne varnosti »Zakon o socialni varnosti« (Sozialgesetzbuch - SGB). Vsa izplačila plač so predmet davka in prispevkov za socialno varnost (za pokojnino, brezposelnost, zdravstveno zavarovanje). Ti morajo biti odtegnjeni od plače zaposlenega. Delodajalec jih mora plačati posamični instituciji. Na splošno velja da nosita delodajalec in delavec vsak polovico prispevkov za socialno varnost. Delodajalci morajo plačevati svoj delež poleg bruto plače. Prispevke za nezgodno zavarovanje zaposlenih



plačuje izključno delodajalec. Sistem socialne varnosti zajema naslednja zavarovanja: zdravstveno zavarovanje, zavarovanja za primer brezposelnosti, zavarovanja za zdravstveno nego, pokojninsko zavarovanje ali dajatve za starost in nezgodno zavarovanje.

Porodniški dopust

Ženske imajo pravico do plačanega porodniškega dopusta 6 tednov pred predvidenim datumom poroda in 8 tednov po porodu. Glede na posebne okoliščine (npr. Iz zdravstvenih razlogov), se lahko ta čas podaljša. Plačila v tem obdobju so krita delno iz obveznega zdravstvenega zavarovanja delno pa s strani delodajalca.

Starševski dopust

Oba starša sta upravičena do največ treh let starševskega dopusta za vsakega otroka. V tem obdobju delodajalec ni dolžan plačevati zaposlenemu. Zaposleni ima zakonsko pravico tudi do dela s krajšim delovnim časom (do 30 ur na teden) v času starševskega dopusta razen če tega ne omogočajo poslovni razlogi. Po izteku starševskega dopusta se zaposleni vrne na svoj položaj.

Pokojnina

Sistem pokojninskega zavarovanja v Nemčiji omogoča 3 stebre.

1. Zakonska obvezna pokojnina (Gesetzliche Rentenversicherung - GRV)
2. Individualni pokojninski načrti družbe (Betriebliche Altersvorsorge - BAV)
3. Posameznikove individualne naložbe.

V zakonskem obveznem zavarovanju je trenutno vključenih okoli 85 % vseh zaposlenih. Ta sistem deluje na način, ko vplačila trenutno zaposlenih predstavljajo sredstva za pokojnine že upokojenih. Individualni pokojninski načrti podjetij so bili tradicionalno namenjeni dopolnitvi zakonsko določene pokojnine. Le ti niso obvezni, vendar ima vsaj 60% zaposlenih tako dodatno zavarovanje. Tretji steber, posameznikove naložbe pa je subvencioniran s strani vlade. Upokožitev se začne pri 65 letih postopoma se povečuje na 67 let.

Viri:

- <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kschg.html>,
- http://en.wikipedia.org/wiki/German_labour_law,
- http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf.

7.2 Poljska

Pogodbene obveznosti

Poljska pozna pogodbo o delu (pogodba za določen čas in pogodba za nedoločen čas) ter »pogodbo o določeni nalogi« (Umowa zlecenia in Umowa o dzieło), kjer gre za dogovor o določeni nalogi, ki jo delavec opravi. Gre za podobni pogodbi kot sta avtorska ter podjemna. Vse pogodbe so sklenjene pod enakimi načeli. Najbolj tipična je pogodba za nedoločen čas. V zadnjem času se trend pogodb nagiba k pogodbam o zaposlitvi za določen čas ali pogodbam za določeno nalogo. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene bodisi do točno dogovorjenega datuma ali do dejstva, do katerega bo v prihodnosti zagotovo prišlo (dokončanje določenega projekta). Trajanje pogodbe za določen čas sicer nima zakonsko jasno opredeljenih omejitev, vendar sodna praksa kaže, da naj bi obstajali dvomi o pravilnosti



sklepanja takih pogodb za obdobja daljša od petih let. Takšne pogodbe se obravnavajo že kot pogodbe za nedoločen čas.

Obstaja možnost sklepanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem. Če med pogodbami ni bilo dalj kot mesec časa se tretja taka pogodba smatra kot pogodba za nedoločen čas. Poleg tega velja tudi pravilo, da je sporazumna sprememba pogodbe za določen čas smatrana kot nova pogodba za določen čas. Zaposlitev za poskusno obdobje se sklene v primeru, ko so ena ali druga stranka želi pred sklenitvijo delovnega razmerja prepričati v pravilnost svoje odločitve. Poskusno obdobje je možno le pred sklenitvijo pogodbe za nedoločen čas in »pogodbe o določeni nalogi«. Poskusno obdobje ne sme presegati treh mesecev in ga lahko skleneta delavec in delodajalec le enkrat.

Odpovedni rok je možen v primeru pogodbe za nedoločen čas ter v primeru poskusnega obdobja. Odpovedni rok za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas je odvisen od časa zaposlitve pri določenem delodajalcu in narašča z dolžino staža. V primeru pogodbe za določen čas pa je odpoved možna le ko sta izpolnjena dva pogoja. Pogodba je sklenjena za najmanj 6 mesecev ter v pogodbi je posebej določen odpovedni rok. Možna je še odpoved v primeru stečaja.

V principu je možen individualni dogovor med delavcem ali delodajalcem ali dogovor socialnih partnerjev za daljše odpovedne roke od zakonsko določenih. Ne morejo pa skleniti pogodb, ki predvidevajo krajša obdobja. Določbe delovnega prava v tem okviru pomenijo le minimum pravic delavcev, ki jih je mogoče razširiti.

Plača

Osnova za višino plače je pogodba o zaposlitvi sklenjena med delodajalcem in zaposlenim. Običajna merila za določitev višine posameznikove plače so vrsta dela, potrebne kvalifikacije za opravljanje dela, zahtevana količina in kakovost opravljenega dela itd. Poljska ima minimalno plačo določeno po »Zakonu o minimalni plači« (Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). V kolikor je višja minimalna plača določena v kolektivnih pogodbah ali drugih dokumentih je le te delodajalec dolžan spoštovati. Trenutna minimalna plača znaša 1680 zł (bruto). Podatek velja za januar 2014.

Poleg plače lahko delavec prejema tudi različne dodatke. Ti dodatki so utemeljeni s posebnimi okoliščinami, ki se nanašajo na vrsto in naravo dela ali spretnosti posameznega zaposlenega. Dodatki so lahko obvezni (npr. plačila za nadurno delo, dodatki za delo ponoči itd) in neobvezni (npr. doplačila za delovne izmene, storitvene premije). Zaposleni lahko dobijo tudi različne vrste priznanj in nagrad.

Delovni čas

Delovni čas ne sme trajati več kot osem ur na dan in štirideset ur v povprečnem petdnevem delovnem tednu v obdobju zadnjih štirih mesecev. Dejanski tedenski delovni čas se lahko razlikuje glede na način in organizacijo dela. Vendar tedenski delovni čas skupaj z nadurami ne sme presegati 48 ur.

Za nadurno delo mora obstajati vsaj en od dveh pogojev. Prvi možen pogoj je, da gre za dejavnost s katero se zaščititi življenje ali zdravje ljudi, zaščititi lastnino ali okolje itd. Drugi možen pogoj pa je poseben dogodek, ki zahteva dodaten čas. Na delodajalcu je, da oceni

kdaj so nadure potrebne. Zaradi nevarnosti po zlorabi tega načela veljajo zgoraj našeta pravila. Poleg tega je določeno, da mora delodajalec, zagotoviti zaposlenemu neprekinjeno enajst ur počitka znotraj 24 ur. Obstaja tudi letna omejitev, ki znaša 150 nadur v koledarskem letu.

Dopust

Trajanje plačanega letnega dopusta je odvisno od delovne dobe in znaša med 20 in 26 dnevi. Kot dopust se štejejo dnevi, ki so drugače delovni dnevi. Na podlagi zahteve delavca se lahko dopust razdeliti tudi na dele. Vendar obstaja v takem primeru obveza, da je vsaj en del dopusta dolg vsaj 14 zaporednih koledarskih dni.

Prenehanje delovnega razmerja

Pogodbo o zaposlitvi se lahko odpove le na točno določen način. To pomeni, da ni mogoče niti s kolektivno ali individualno pogodbo uporabiti drugega načina. Do odpovedi lahko pride:

1. ko se stranki sporazumno o tem dogovorita.
2. z enostransko odločitvijo ob držanju odpovednih rokov, kjer mora stranka, ki enostransko odločitev izvede podati razlog zanjo. Delodajalec mora v primeru pogodbe za nedoločen čas podati »razumno obrazložitev«.
3. z enostransko odločitvijo brez držanja odpovednih rokov, kjer Zakon natančno določa primere ko je to mogoče.
4. z iztekom pogodbe za določen čas
5. z zaključkom dela za katerega je bila pogodba sklenjena

Enostranske odpovedi z ali brez odpovednih rokov morajo biti pisne. Delovno pravo navaja tri možne razloge za takojšnjo enostransko prekinitve pogodbe zaradi krivde zaposlenega. Zakonodajalec daje delodajalcu le možnost prekinitve pogodbe brez odpovednega roka.

Razlogi za takojšnjo enostransko prekinitve pogodbe so:

1. Delavec izvrši hudo kršitev osnovnih nalog;
2. Delavec izvrši kaznivo dejanje, zaradi katerega nadaljnje delo ni mogoče. Kaznivo dejanje mora biti potrjeno s strani sodišča ali mora biti očitno;
3. Delavec izgubi dovoljenje, ki je pogoj za opravljanje zaposlitve;
4. Delavec je dalj časa neupravičeno odsoten z delovnega mesta.

Za kolektivna odpuščanja se smatrajo primeri odpuščanj znotraj roka 30 dni ter se nanašajo na vsaj 10 zaposlenih (če delodajalec zaposluje manj kot 100 ljudi) oziroma 10% zaposlenih (če delodajalec zaposluje med 100 in 300 ljudi) oziroma vsaj 30 zaposlenih (ko delodajalec zaposluje 300 ali več ljudi).

Delodajalec se je v teh primerih dolžan posvetovati s predstavniki zaposlenih (sindikatski ali izvoljeni zaposleni). Cilj tega posveta je dogovor, ki opredeljuje pogoje odpusta. Višina odpravnine (za kolektivna in individualna odpuščanja) je odvisna od časa zaposlitve pri tem delodajalcu ter višine plače. Višina odpravnine ne more presegati zneska 15 minimalnih plač, ki so določene po Zakonu. Obstajajo tudi posebne odpravnine za primere upokojitve, invalidnosti ali smrti.

Zaposleni, ki smatra, da je pri njemu prišlo do kršenja veljavnih določb prava glede odpuščanja ali da je prišlo do neupravičene odpustitve lahko vloži pritožbo. Pritožba mora biti vložena v roku 7 dni od dneva, ko je prejel obvestilo o odpustitvi. V kolikor je pritožba upravičena je delavec upravičen do odškodnine (primer kršenja določb) oziroma do razveljavitve odpustitve (primer, ko je prišlo do neupravičenega odpuščanja).

Po poljski zakonodaji je prenehanje pogodbe o zaposlitvi z enostransko izjavo ene od strank veljavna možnost. To pomeni, da v primeru ugotovitve, da je šlo za kršitev ničnosti pogodbe ni avtomatična ampak je potrebno začeti sodni postopek, ki mora podati odločbo o ničnosti take izjave. Če se delavec ne pritoži zoper prejeto izjavo, se izjava smatra za veljavno, tudi če je prišlo do kršitve.

Socialna varnost

Načela socialne varnosti pokriva »Zakon o sistemu socialnih zavarovanj« (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych). Ta določa, da za zaposlene velja obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in nezgodno zavarovanje. Znesek prispevka za posamezno vrsto zavarovanja se izračuna na podlagi plače, ki jo zaposleni prejema. Delodajalec je dolžan izplačati ta znesek »Fundaciji socialnih zavarovanj (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) s katerim upravlja »Agencija socialnih zavarovanj« (Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

Prispevki za pokojninsko, invalidsko ter zdravstveno zavarovanje se izračunajo na podlagi % in velja za vse zaposlene enako. Odstotek za nezgodno zavarovanje se izračuna na ravni poklicnih tveganj. Delodajalec je odgovoren za pravočasno plačilo prispevkov

Iz teh prispevkov se financirajo nadomestila za bolniško in porodniško, dodatek za pomoč in postrežbo, druga nadomestila plače, pogrebina, odškodnine v primeru telesne poškodbe zaradi nesreče na delovnem mestu itd.

Porodniški in očetovski dopust

Pravico do porodniškega dopusta ima delavka za čas 20 tednov za vsakega otroka. Dopust lahko prične dva tedna pred porodom. Ima pravico do dodatnih 6 tednov za kar mora vložiti vlogo pri delodajalcu. Po najmanj 14 tednih se lahko ostalim tednom odpove. V takem primeru se lahko na podlagi pisne zahteve dodeli očetu. Poleg tega ima oče še pravico do 2 tednov očetovskega dopusta. Pogoje in višino nadomestil določa »Zakon o denarnih prispevkih v okviru socialnega zavarovanja v primeru bolezni ali materinstva« (Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Pokojnina

Sedanji pokojninski sistem na Poljskem je sestavljen iz treh stebrov. V prvem in drugem so sredstva iz obveznega zavarovanja. Sredstva iz prvega so na osebnem računu zavarovanca in so predmet valorizacije, vendar se ne vlagajo. Drugi steber temelji na poslovanju odprtih pokojninskih skladov katerih naloga je, da trgujejo in plemenitijo sredstva. Tretji steber je prostovoljen.

Višina pokojnine iz prvega stebra se izračuna na podlagi vsote valoriziranih prispevkov upoštevajoč povprečno življenjsko dobo za ženske in moške. Višina pokojnine v okviru drugega in tretjega stebra je odvisna od naložbene učinkovitosti.



Trenutno je v skladu z določbami Zakona upokojitvena starost 60 let za ženske in 65 let za moške. Šele po doseženi taki starosti lahko posameznik zaprosi za starostno pokojnino. Izjema so pokojnine za tiste, ki delajo pod posebnimi pogoji ali opravljajo delo posebnega značaja. V teh primerih se pravice do pokojninskih prejemkov začnejo pri starosti 55 let za ženske in 60 let za moške .

Viri:

- <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#3>. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html>,
- <http://www.arslege.pl/prawo-do-zabezpieczenia-spolecznego/k15/a5298/>,
- <http://www.arslege.pl/ustawa-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/k33/s1659/>,
- <http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93poland/>.

7.3 Nizozemska

Pogodbene obveznosti

Nizozemska pogodba o zaposlitvi je sestavljena iz treh postavk.

1. Delavec se zaveže opravljati neposredno za delodajalca določene naloge in aktivnosti, ki jih mora opravljati sam (to pomeni, da nikakor ne sme imenovati druge osebe na svoje mesto brez soglasja svojega delodajalca);
2. Delodajalca je obvezan za to plačati zaposlenemu;
3. Delodajalec ima pravico dati navodila, delavec mora navodilom slediti.

Če so prisotni vsi trije elementi se tak dogovor šteje za pogodbo o zaposlitvi . Nasprotno odsotnost katerega koli od teh elementov naredi pogodbo o zaposlitvi nično. Pogodba o zaposlitvi nima določene posebne oblike. Je lahko ustna ali pisna, sklenjena za določen ali nedoločen čas. Kljub ustnemu dogovoru pa mora delodajalec pisno obvestiti delavca o vseh relevantnih podatkih pogodbe (Kdo, kjer, plačilo itd).

Pogodba za določen čas načeloma preneha po izteku dogovorjenega obdobja. Trajanje pogodbe za nedoločen čas ni omejeno in tako preneha po prejemu obvestila o prenehanju. V primeru obeh pogodb je možen dogovor za poskusno obdobje v katerem se ena ali druga stranka odločita za prenehanje brez sankcij.

Poskusno obdobje mora biti dogovorjeno v pisni obliki. V primeru pogodbe za nedoločen čas traja poskusno obdobje do največ dveh mesecev. V primeru pogodbe za določen čas pa je poskusno obdobje odvisno od trajanja pogodbe. Za določen čas manj kot dve leti je maksimalno poskusno obdobje en mesec. Če je določen rok dve leti ali dlje je poskusno obdobje največ dva meseca.

V kolikor pogodba ni omejena s sklicevanjem na čas ampak na trajanje določenega projekta oziroma dela potem poskusno obdobje ne sme presegati enega meseca. Samo v skladu s kolektivno pogodbo se lahko poskusno obdobje iz enega lahko podaljša na dva meseca. Vedno je poskusno obdobje enako dolgo za delodajalca in delojemalca.



Glavna obveznost delodajalca je plačilo delavcu, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi. Načeloma se stranke svobodno dogovorijo o višini plače pod pogojem, da so upoštevani minimalni standardi. Minimalna plača je razložena nižje v tem poglavju.

Delodajalec je tudi zavezan, da sprejme vse potrebne ukrepe v zvezi z varnostjo v podjetju. Ta obveznost se nanaša na razporeditve na delovno mesto, vzdrževanje, materiale, stroje in ostalo. Sem sodijo tudi jasna navodila, ki jih mora dobiti zaposleni.

Če delodajalec ne dokaže, da je to obveznost izpolnil ali ne more dokazati hude malomarnosti s strani delavca bo odgovoren za kakršnokoli škodo v podjetju. Delodajalec ni dolžan zagotoviti delavcu dejanskega dela.

Težava nastopi v primeru, ko je plačilo odvisno od učinkovitosti delavca. Sodna praksa je pokazala, da delodajalec ne sme preprečevati delavcu opravljati dogovorjenega dela brez utemeljenega razloga.

Delavec je dolžan slediti navodilom delodajalca in opravljati dogovorjeno delo po svojih najboljših močeh. Delavec odgovarja za škodo, ki jo povzroči tretjim osebam v okviru svoje zaposlitve v kolikor delodajalec dokaže, da je to posledica namerne ali nepremišljene malomarnosti zaposlenega.

Zakon o pogojih pri delu (Arbeidsomstandighedenwet) določa osnovne zahteve glede pogojev za skrb za zdravje in varnost. Delodajalec mora imeti pravilnik o pogojih pri delu

Prenehanje delovnega razmerja

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je po nizozemskem pravu dokaj zapleten proces. Nizozemska ima visoko stopnjo zaščite pred odpuščanjem. Obstaja pet načinov v katerih lahko pride do odpovedi pogodbe:

1. Odpoved med poskusno dobo;
2. Soglasna odpoved;
3. Odpoved z obvestilom;
4. Krivdna odpoved;
5. Sodna odpoved.

V poskusnem obdobju lahko katera koli stranka odpove pogodbo o zaposlitvi po svoji volji in s takojšnjim učinkom. Pri soglasni odpovedi se stranki dogovorita o odpovedi pogodbe. Vendar nekatere omejitve veljajo celo v primeru soglasne prekinitve pogodbe. Sodna praksa postavlja dokaj stroge zahteve tudi v tem primeru, saj ima taka prekinitve posledice za zaposlenega (npr. nima pravice do nadomestila za brezposelnost).

V primeru odpovedi pogodbe z obvestilom obstaja razlika med pogodbami za določen in nedoločen čas. V pogodbi za določen čas je sam konec določen. Pogodba za določen čas ne more biti odpovedana drugače kot na podlagi krivde ali na podlagi sodne odločitve ter seveda soglasno.

Pri zaporednih pogodbah za določen čas velja tudi načelo treh zaporednih pogodb oziroma 3 let. To pomeni, da prva, druga in tretja zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu skupaj ne presegajo treh let. V primeru četrte pogodbe ali v primeru prekoračenja 3 let se pogodba smatra za nedoločen čas.



Obstaja izjema, ko se lahko pogodba za določen čas 3 let lahko podaljša za 3 mesece. Če je časovni presledek med pogodbami o zaposlitvi za določen čas 3 mesece ali več se ne štejejo za zaporedne ampak kot ločene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Pogodba za nedoločen čas ne preneha veljati na določen datum temveč se nadaljuje dokler ne preneha z odpovedjo ali upokojitvijo. Preden delodajalec lahko izda obvestilo o odpovedi pogodbe za nedoločen čas, mora dobiti dovoljenje od direktorja regionalnega »urada za delo« (UWV werkbetrijf).

Brez takega dovoljenja je odpoved nična. Podlaga za to je v 6. členu »Odloka o delovnih razmerjih« iz leta 1945 (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945), ki določa, da mora delodajalec dobiti dovoljenje ministra za socialne zadeve in zaposlovanje preden se pogodbo lahko prekine.

Pristojnost za izdajo tega dovoljenja je bila prenesena na regionalne urade »UWV werkbetrijf«. Tako dovoljenje ni potrebno le v primerih, ko gre za:

1. Odpoved v poskusnem obdobju;
2. Sporazumno odpoved;
3. V primeru stečaja delodajalca;
4. V primeru krivde delavca;
5. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi direktorja družbe z omejeno odgovornostjo.

UWV WERKbetrijf bo podeli dovoljenje zgolj v primeru če bo odpoved smiselna na podlagi tehtanja interesov delodajalca in delojemalca. Postopek bi moral biti načeloma končan v osmih tednih čeprav v praksi lahko traja tudi več časa.

Ko UWV WERKbetrijf podeli dovoljenje delodajalec lahko poda zaposlenemu obvestilo o odpovedi. Vendar mora upoštevati odpovedni rok. Odpovedni rok je odvisen od časa trajanja zaposlitve. Tako traja:

- 1 mesec, če je zaposlitev trajala 5 let ali manj;
- 2 meseca, če je zaposlitev trajala od 5 do 10 let;
- 3 mesece, če je zaposlitev trajala med 10 in 15 let;
- 4 mesece, če je zaposlitev trajala 15 let ali več.

Odpovedni roki se lahko skrajšajo le s kolektivno pogodbo, podaljšajo pa se lahko tudi z individualnim dogovorom v osnovni pogodbi. Tudi po podelitvi dovoljenja s strani UWV WERKbetrijf ne sme delodajalec dati odpovedi v določenih primerih. Ti primeri so nosečnost, opravljanje vojaške obveznosti ali bolezni (razen če je delavec bolan najmanj dve leti oziroma je zaposleni zbolel po že vloženi vlogi na UWV WERKbetrijf).

Veljajo tudi posebna pravila glede odpovedi za zaposlene, ki so člani sveta delavcev ali zaposlene zaradi njihovih aktivnosti v sindikatu, razen če jih posameznik izvaja med delovnim časom brez dovoljenja delodajalca. Delodajalec mora dobiti dovoljenje okrožnega sodišča (kantonrechter) če želi dati odpoved zaposlenemu zaradi članstva v svetu delavcev oziroma zaposlenemu, ki je bil član sveta v zadnjih 2 letih.

Delodajalec najlažje in najhitreje odpusti zaposlenega v primeru očitne krivde zaposlenega. Pogoj je le, da glede na okoliščino ali niz okoliščin ni mogoče nadaljevati s pogodbo. Taki primeri so, ko je npr. delavec spoznan za krivega kraje ali poneverbe ali razkritja zaupnih informacij ipd. Dejansko se oceni vsak primer posebej. Delodajalec tu mora reagirati takoj, ko



informacijo dobi. V nasprotnem primeru, navkljub temu, da je zaposleni storil določeno dejanje, postane odpoved nična.

V kolikor želi odpuščen delavec izpodbijati odpust ima na voljo dve možnosti. Lahko trdi, da je bila odpoved nična (v primeru, da delodajalec nima dovoljenja UWV WERKbedrijf) ali pa lahko poskuša zahtevati povrnitev utrpele škode na podlagi dejstva, da je šlo za nezakonito postopanje. Odškodnine so omejene z višino plače, ki bi jo dobil v zakonitem postopku ali pa uveljavlja dejansko škodo zaradi brezposelnosti. Večina zaposleni trdi, da je odpoved nična.

Tako delodajalec kot zaposleni lahko zahtevata, da sodišče razveljavi pogodbo o zaposlitvi na podlagi "utemeljenega razloga". Za utemeljen razlog se šteje, da obstaja, če:

- I. so okoliščine takšne, da pogodbe ni več mogoče nadaljevati
- II. so se zunanje okoliščine spremenile do take mere, da pogodba ni več razumna.

V prvem primeru (kraje ipd) sodišče običajno podpre odpustitev. V drugem primeru pa se običajno določi nek razumni znesek kot odškodnino. Le to se izračuna na sledeč način:

$$\text{Odškodnina} = A \times B \times C.$$

Pri tem je A enak delovni dobi zaposlenega pri delodajalcu. Leta se pred starostjo 35 let štejejo kot 0,5 let. V starosti med 35 in 45 let se leta šteje kot 1 leto. V starosti med 45 in 55 se štejejo za 1,5 leta ter za zaposlenega, ki je že dopolnil starost 55 se štejejo kot 2 leti. B je enak plači, vključno z regresom in drugimi dodatki. C je korekcijski faktor. V večini primerov je določen kot 1, je pa odvisen od okoliščin.

V kolikor delodajalec, ki je zahteval razveljavitev pogodbe ni pripravljen plačati odškodnine mu sodišče dodeli določeno število dni, v katerih lahko umakne svojo zahtevo. Tudi delavec lahko umakne svojo zahtevo, če meni, da dodeljena odškodnina ni dovolj visoka. Če je zahtevek umaknjen, pogodba o zaposlitvi ne bo preklicana. Pritožba na odločitev sodišča ni, razen če se ugotovi znatna nepoštenost ali nepravilnost.

Tudi v primeru, da delodajalec dobi dovoljenje UWV WERKbedrijf in pravilno upošteva odpovedni rok lahko delavec vložiti tožbo v kateri utemeljuje, da je bila odpoved "očitno neutemeljena". Odpoved se šteje za očitno neutemeljeno, če je podana zgolj pretveza ali lažni razlog oziroma če je stiska, ki jo je utrpel zaposleni nesorazmerna glede na delodajalca.

V takem primeru lahko delavec zahteva vrnitev na delovno mesto ali odškodnino v znesku, ki ga določi sodišče. Ta se razlikuje od tiste, ki se izplača ob razveljavitvi pogodbe in ni določena v skladu s formulo omenjeno zgoraj.

Delovni čas

Na Nizozemskem imajo glede delovnega časa »Zakon o delovnih urah« (Arbeidstijdenwet). Število ur je odvisno od sektorja industrije in zahtevnosti dela. Na splošno je dovoljen delati največ 12 ur na dan ter največ 60 ur na teden. V obdobju 4 tednov največje dovoljeno število delovnih ur 55 na teden. V obdobju 16 tednov je največje dovoljeno število 48 ur na teden. Individualni dogovori o delovnem času, ki niso v skladu z Zakonom se lahko razglasijo za nične in neveljavne.

Plača

Nizozemska ima zakonsko določeno minimalno plačo. Za zaposlene starejše od 23 let ta znaša od 1. januarja 2014 € 1.485,65 na mesec oziroma € 342,85 na teden oziroma € 68,57 na dan. Zneski so bruto. Isti zakon tudi določa, da je delodajalec načeloma zavezan plačevati regres, ki je enak trenutno 8% plače zaposlenega. Plača je dogovorjena kolektivno ali individualno.

Dopust

Poleg regresa ima delavec pravico do dopusta. Dopust znaša najmanj štirikratno število delovnih dni na teden v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki dela pet dni na teden je tako upravičena do najmanj 20 dni dopusta letno.

Od 1. januarja 2012 delavec dopust izgubi v kolikor ga ne koristi v šestih mesecih po koncu leta, za katerega je dopust obračunan, razen če delavec ni imel možnosti za dopust. Shema se uporablja le v zvezi z zakonsko določenim minimalnim dopustom 20 dni. Poleg tega so bolni delavci upravičeni do enakega števila dni dopusta kot zaposleni, ki niso bolni.

Na splošno obdobje počitnic določi zaposleni glede na lastne želje. Če obstajajo tehtni poslovni razlogi lahko delodajalec te želje ne upošteva. V takem primeru mora delodajalec v dveh tednih po tem, ko je delavec obvestil delodajalca obvestiti zaposlenega o drugem terminu. Obe obvestili (s strani delodajalca in delavca) morata biti pisni.

Poleg dopusta so delavci upravičeni do nadomestila za dopust oziroma regresa. Na splošno velja da se regres izračunava kot 8 % letne plače, če letna plača ne presega trikratnika minimalne plače. Če plača zaposlenega presega trikratnik minimalne plače je regres lahko nižji ali ga delodajalec sploh ne izplača. Dogovor o tem mora biti pismen.

Socialna varnost

Socialno varnost na Nizozemskem določa več zakonov in odlokov. Pri tem govorimo o socialnem zavarovanju (Sociale verzerzekeningen) in socialni pomoči (sociale voorzieningen). Razlika je predvsem pri financiranju: Socialno zavarovanje se financira iz prispevkov, ki jih plačajo zaposlene osebe. Ta sistem je obvezen.

Vsi zaposleni so avtomatsko zavarovani in plačujejo prispevek, ki ga mora obračunati že delodajalec ob plači. Socialna pomoč se financira iz proračuna.

Nizozemska zakonodaja od delodajalcev tudi zahteva, da pri izplačilu plač že obračunajo tudi prispevke za namene plačila davka od dohodka. Delodajalec je poleg tega zavezan k plačilu tudi nekaterih drugih prispevkov za socialno varnost zaposlenih.

Pokojnine

Na splošno delodajalec ni dolžan zagotoviti pokojnin, razen če ni tako dogovorjeno z zaposlenimi ali v kolektivni pogodbi. Če je delodajalec zagotovil pokojninsko zavarovanja za enega od svojih zaposlenih, je dolžan ponuditi enako pokojninsko zavarovanje za vse druge zaposlene.

Nizozemski pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov:

- I. državna pokojnina (AOW),
- II. dodatni kolektivni pokojninski steber in

III. zasebni pokojninski produkti.

Do Nizozemske državne pokojnine (AOW) so upravičene osebe stare 65 let. Le ta je določena kot % glede na višino minimalne plače. Upravičenci, ki živijo sami imajo višji % od zakonskih parov. Plačane so s prispevki, ki jih plačujejo zaposleni v . Višino in usklajevanje z inflacijo zagotavlja država, prav tako tudi vplačilo morebitne razlike med vplačanimi prispevki vsaj do leta 2028.

Drugi steber, ki ni obvezen vseeno pokriva 95% zaposlenih. Ta steber je kapitalski, reguliran s strani države, sredstva se nalagajo z namenom plemenitenja v sklade. Je ocenjen kot eden najboljših na svetu. Obstajajo tri vrste skladov:

- I. Sektorski pokojninski sklad (pokriva določen sektor)
- II. Pokojninski sklad posamičnega podjetja
- III. Pokojninski sklad za posamične individualne poklice (zdravniki, zobozdravniki ipd)

Skladi so neodvisne, neprofitne organizacije in niso pravno del podjetja.

Tretji steber so zasebni pokojninski produkti, za katere se vsak posameznik odloča sam in niso regulirani s strani države.

Porodniški dopust

Porodniški dopust traja 16 tednov. V tem času zaposlenim pripadajo dodatki s strani Agencije UWV. Delodajalec mora plačati vsaj 70% plače v tem času. V kolektivnih pogodbah so običajno pogoji boljši.

Viri:

- <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-1-januari-2014>,
- <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>,
- http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/geldigheidsdatum_13-01-2014#Eerstetitel_Artikel2,
- http://www.pensioenfederatie.nl/Document/Publicaties/English%20publications/Nederlands_e_pensioensysteem_Engelstalige_versie.pdf,
- http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands.pdf.

7.4 Danska

Pogodbene obveznosti

Pri zaposlitvi je pomembno vedeti za kakšno vrsto delovnega mesta gre. Danska tu razlikuje tri oblike:

1. Vodstveni delavec
2. »beli ovratniki«
3. »modri ovratniki«

Na podlagi tega tudi veljajo pravila glede zaposlovanja. Za vodstvene delavce velja zelo malo pravil. Običajno je dogovor individualen in kot tak specifičen. Tudi drugače ima Danska malo zakonodaje napram ostalim državam na tem področju, saj so običajno pogoji za pogodbe o zaposlitvi dogovorjeni individualno ali prek kolektivnih pogajanj.



V kolikor delovno razmerje presega en mesec je delodajalec dolžan zagotoviti delavcu pogodbo s pisnimi pogoji za delo in zaposlitev v prvem mesecu zaposlitve. Pogodba mora vsebovati:

- a) ime in naslov delodajalca in zaposlenega ;
- b) kraj opravljanja dela;
- c) opis delovnega mesta in naziv zaposlenega ;
- d) začetni datum zaposlitve;
- e) trajanje zaposlitve. Če gre za zaposlitev za nedoločen čas, je potrebno navesti odpovedne roke. Odpovedni rok mora biti določen tako za zaposlenega kot za delodajalca. Možen je sklic na veljavno zakonodajo ali kolektivno pogodbo.
- f) določitev dni dopusta;
- g) dogovorjeno plačilo;
- h) dnevni in tedenski delovnega časa

Če delodajalec ne pripravi pogodbe o zaposlitvi ali vsaj pisma o zaposlitvi, ki vsebuje ustrezne podatke lahko sodišče prisodi odškodnino zaposlenemu do protivrednosti plačila za 13 tednov ali v kritičnih primerih tudi do plačila za 20 tednov. .

Na Danskem so ob nakupu podjetja s strani drugega podjetja zaposleni dolžni sprejeti spremembo delodajalca pod pogojem, da sprememba delodajalca ne povzroči škodljivih sprememb v pogojih za zaposlitev. Sprememba ne daje podlage za odpuščanje zaposlenih v kolikor ni to nujno potrebno zaradi ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov.

Prenehanje delovnega razmerja

V primerjavi z mnogimi drugimi državami so danska pravila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi relativno preprosta. Odpovedni rok je običajno določen s kolektivno pogodbo oziroma je del pogodbe v vsakem primeru. Zaposleni so v skladu z »Zakonom o zaposlenih« (funktionærloven) upravičeni do odpovednega roka 1-6 mesecev. Ta je odvisen tudi od dolžine zaposlitve. V nekaterih primerih je lahko odpovedni rok podaljšan v primerih, ko gre za individualne pogodbe. Zakon tako delodajalcu nalaga:

- a) odpovedni rok 1 mesec v prvih 6 mesecih zaposlitve
- b) odpovedni rok 3 mesece za zaposlene manj kot 3 leta
- c) odpovedni rok 4 mesece za zaposlene manj kot 6 let
- d) odpovedni rok 5 mesecev za zaposlene manj kot 9 let
- e) odpovedni rok 6 mesecev za zaposlene dalj kot 9 let.

Odpoved mora biti razumno utemeljena. Ob neupravičeni odpovedi je delodajalec dolžan plačati odškodnino delavcu. Pred obvestilom o odpovedi je potrebno pojasniti morebitne posledice odpovedi.

Pogoji določeni v kolektivnih pogodbah določajo primere kolektivnih odpuščanj. Pri tem je delodajalec dolžan obveščati zaposlene in se posvetovati z njimi pred izvedbo odpuščanj. Zakon določa vrsto informacij, ki jih morajo dobiti zaposleni ter v kateri točki jih morajo dobiti. Postopek obveščanja in posvetovanja je odvisen od števila zaposlenih, ki naj bi bili odpuščeni. Pravilnik o presežnih delavcih je običajno del kolektivnih pogodb in te določajo natančne pogoje in postopke. Delodajalci podpisniki posamične kolektivne pogodbe se držijo pravil pogodbe.



Zaposleni lahko običajno odpove pogodbo z odpovednim rokom 1 meseca ne glede na trajanje zaposlitve. Odpoved se šteje od trenutka zadnjega dne v koledarskem mesecu v katerem je bila dana.

Pogodbeni stranki se lahko dogovorita za do 3-mesečno poskusno obdobje. V tem obdobju lahko delodajalec prekine delovno razmerje z rokom dva tedna s takojšnjim učinkom.

Redno zaposleni z več kot enim letom dela pri delodajalcu so v primeru neupravičenega odpusta upravičeni do odškodnine. Odškodnina se izračuna upoštevajoč trajanje zaposlitve in okoliščine odpusta. Za zaposlene najmanj 10 let lahko odškodnina znaša 4 mesečne plače, medtem ko v primeru kot več 15 let odškodnina lahko znaša 6 mesečnih plač.

Delovni čas

Danska ima malo zakonjenih pravil, ki urejajo delovni čas. Povprečni delovni teden na Danskem ne bi smel biti daljši od 48 ur, to je pa uradno tudi edina omejitev. Večinoma to urejajo kolektivne pogodbe in običajno gre za 37 delovnih ur na teden. Zaposleni lahko običajno pričakujejo, da bodo plačani za nadure če bodo delali več kot 37 ur na teden. Okoliščine, v katerih se izplačuje plačilo za nadurno delo morajo biti določene v pogodbo o zaposlitvi. Za vsako bistveno spremembo delovnih ur je delodajalec dolžan obvestiti zaposlene. V primerih, ko ne velja kolektivna pogodba se stranki individualno dogovorita o delovnem času, kar vpišeta tudi v pogodbo. V praksi večina delodajalcev sledi normam kolektivnih pogodb.

Plača

Na Danskem običajno predstavlja fiksno mesečno ali tedensko plačilo glavni del, možnosti z dodatkom variabilnih prejemkov (provizije, premije, plačila za nadurno delo itd) pa dodatni del plače. Danska ne pozna zakonsko določene obvezne minimalne plače. Minimalne plače sicer so zelo pogosto dogovorjene v kolektivnih pogodbah. Običajno je na Danskem plača v povezavi s pokojninsko shemo. Ta del bo razložen kasneje, v točki o pokojninah. Starejši delavci neredko pričakujejo različne bonitete (recimo službeni avto, telefon ipd). Delodajalci morajo plačevati pod enakimi pogoji vse zaposlene, ki opravljajo enako delo.

Dopust

Z izjemo vodstvenih delavcev je na Danskem v veljavi »Zakon o dopustu« (Lov om ferie). Danski sistem dopustov je kompleksen in vsebuje vrsto obveznih pravil, od katerih ni odstopanja v škodo delavca. Nespoštovanje pravil se kaznuje z denarno kaznijo. Prav tako določajo pogoje dopusta kolektivne pogodbe. Tam so pogoji običajno za delavca boljši. V primeru obstoja kolektivne velja slednja in ne Zakon. Vsi zaposleni so upravičeni do 5 tednov (25 dni) dopusta. Vendar je najpogosteje dogovorjen v pogodbi še dodatni teden.

Regres (ferietillæg) za zaposlene običajno znaša pavšalni 1% letne plače plus izplačilo plače v tem času. Regres se izplača običajno v aprilu ali maju. Za pogodbene delavce znaša regres (feriepenge) 12,5% letne plače in je izplačan v poseben fond iz katerega delavec potem dobi plačilo v času dopusta.

Počitniško leto traja običajno od 1. maja do 30. aprila. Če je delavec delal le del koledarskega leta pri določenem delodajalcu ima pravico le do delno (sorazmerno) plačanega dopusta. V



kolikor zaposleni ni delal (ni imel nobene pravice do dopusta) je upravičen le do dopusta brez plačila.

Vsak zaposleni ima pravico do 3 zaporednih tednov dopusta v času glavnega počitniškega obdobja, ki traja od 1. maja do 30. septembra. Delodajalec ga mora o tem obvestiti 3 mesece pred tem. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za alternativno možnost. Delodajalec je dolžan tudi obračunati in plačati vsa neporavnana plačila za dopust če delovno razmerje preneha. Taka plačila se običajno izplačajo na obvezni »dopustni račun« (Feriekonto).

Socialna varnost

Danska je znana po modelu v katerem država prevzame glavno odgovornost za blaginjo svojih državljanov. Država izvaja pokojninske načrte, podpira porodniški in očetovski dopust, prinaša koristi za brezposelne in podpira tiste, ki živijo z invalidnostjo. Zaradi tega ima Danska tudi visoke davke na dohodek. Ta tip sistema blaginje se običajno označuje kot nordijski model.

Flexicurity

Flexicurity se smatra za danski »izum«. Gre za model prožne varnosti, kjer je sočasna prisotna prožnost pri zaposlovanju in varnost pri brezposelnosti na trgu dela. Na Danskem je zaradi tega lažje tako odpuščanje kot zaposlovanje. Brezposelnim se zagotavljajo visoka nadomestila za primer brezposelnosti, ki vključujejo dostopnost številnih programov usposabljanja.

Na Danskem je razmeroma običajno, da zaposleni pogosto prostovoljno menjajo delovno mesto. Letno tako približno 250.000 danskih delovnih mest ukinejo in približno enako jih ustvarijo. Fluktuacija je prav tako visoka, vsako leto 800.000 ljudi spremeni svoje delovno mesto.

To je tesno povezano z danskim modelom flexicurity. Podjetja se lažje prilagodijo na spremembe, medtem ko zaposleni zaradi reda in reguliranosti ohranijo občutek varnosti. Danski trg dela je znan zaradi svoje prilagodljivosti, mednarodne raziskave s strani Svetovne banke in OECD ga že leta uvrščajo kot enega izmed najbolj prilagodljivih na svetu.

Porodniški dopust

Ženska ima v primeru nosečnosti pravico do odsotnosti z dela 4 tedne pred predvidenim rojstvom. Ko je otrok rojen ima mati pravico do 14 tednov porodniškega dopusta. V tem času ima oče pravico do dveh tednov očetovskega dopusta. Po prvih 14 tednih je vsak od staršev neodvisno drug od drugega upravičen do 32 tednov starševskega dopusta. Ta se lahko podaljša še za dodatnih 14 tednov. Vsak porod daje staršem zakonsko pravico do 52 tednov plačanega porodniškega dopusta.

V kolikšni meri je ta dopust plačan je odvisno od pogojev zaposlovanja in določil iz individualne ali kolektivne pogodbe. Običajna praksa je, da delodajalci plačajo plače delno ali v celoti. Pravila so tu zelo prilagodljiva. Noseča ženska tako ni varovana napram izgubi službe. Vendar nosečnost/rojstvo ne sme imeti vpliva na odločitev o odpovedi. Dokazno breme na strani delodajalca in ga je v praksi zelo težko uveljaviti. Delodajalec, ki ne more dokazati, da ni bila odpoved v ničemer povezana z nosečnostjo ali rojstvom bo moral plačati odškodnino. Taka odškodnina bo najmanj znesek plač za vsaj 6-9 mesecev, lahko pa je ta znesek tudi višji.



Pokojnina

Danska pozna več pokojninskih shem. Te so na kratko:

1. Državno pokojninsko zavarovanje, ki je urejeno z zakonom in je del sistema socialne varnosti na Danskem
2. Dodatni pokojninski in posebni pokojninski prihranki
3. kolektivne pokojninske sheme, dogovorjene med različnimi akterji na trgu dela kot del kolektivne pogodbe na določenem področju
4. pokojninske sheme za podjetja, ki so dogovorjene med delodajalcem in zaposlenim
5. zasebne sheme pokojninskega varčevanja, kjer posamezniki s svojo banko ali pokojninskim skladom varčujejo neodvisno od delodajalca

Viri:

- http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21/KAPITTEL_2#§6,
- <http://medicolink.dk/welfare-system-in-denmark>,
- <http://www.millerrosenfalck.com/2013/03/employment-law-in-denmark-2/>,
- https://www.workindenmark.dk/Find_information/Til_arbejdstagere/Naar_du_arbejder_i_Danmark/Ansaettelseskontrakt/Det_skal_kontrakten_indeholde.



8. VIRI

1. <http://danmarksvaekstraad.dk>.
2. <http://de.wikipedia.org/wiki/Mittelstandsentlastungsgesetze>.
3. <http://de.wikipedia.org/wiki/Transfergesellschaft>.
4. http://ec.europa.eu/enterprise/index_en.htm.
5. <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/>.
6. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm.
7. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm.
8. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_sl.htm.
9. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=940>.
10. <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef0292en.pdf>.
11. http://en.wikipedia.org/wiki/German_labour_law.
12. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Small_and_medium-sized_enterprises.
13. <http://erhvervsstyrelsen.dk/>.
14. <http://hessen-thueringen.dgb.de/themen/++co++680c41b6-d4e9-11e2-a308-525400808b5c>.
15. <http://hvr.dk/nyt-presse/nyheder/foreningsnyt/lokale-foreningsnyheder/aarhus/velkommen-til-v%C3%A6kstpakke.aspx?Action=1&M=NewsV2&PID=20544>.
16. <http://hvr.dk/nyt-presse/pressemeddelelser/v%C3%A6kstpakke-med-afg%C3%B8rende-social-l%C3%B8ft-til-selvst%C3%A6ndige-.aspx?Action=1&PID=17190>.
17. http://konfederacijalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2013/2/czarna_lista_barier_213.
18. <http://leglobal.org/content/employment-law-at-a-glance%E2%80%93poland/>.
19. http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/01/LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf.
20. http://leglobal.org/wordpress/wp-content/uploads/2011/04/LEGlobal_Memo_TheNetherlands.pdf.
21. http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21/KAPITTEL_2#§6.
22. <http://medicolink.dk/welfare-system-in-denmark>.
23. <http://mikrokreditfonds.gls.de/>.
24. http://pkpplewiatan.pl/pkpp-mob/opinie/aktualnosci/2013/1/przedsiebiorstwa_obronily_sie_przed_kryzysem.
25. http://pl.wikipedia.org/wiki/Sektor_ma%C5%82ych_i_%C5%9Brednich_przedsi%C4%99biorstw.
26. <http://poig.parp.gov.pl/index/more/32285>.



27. <http://portal.zpsb.edu.pl/content/od-lipca-zero-okienka-nowe-zasady-rejestracji-przedsiębiorcow>.
28. http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/konk_udsat_pulje.
29. http://regionalt.erhvervsstyrelsen.dk/styrkede_vaekstkompetencer_for_smv.
30. <http://startvaekst.dk/vhhr.dk/forside/0/2>.
31. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167#>.
32. <http://udt.gov.pl/>.
33. http://verwaltung.hessen.de/irj/HSM_Internet?rid=HSM_15/HSM_Internet/nav/c0e/c0e16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818,,,,11111111-2222-3333-4444-100000005002%252526_ic_seluCon=96f16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818%252526shownav=false.htm&uid=c0e16e03-f669-721f-012f-31e2389e4818&shownav=false.
34. http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/geldigheidsdatum_13-01-2014#Eerstetitel_Artikel2.
35. <http://www.akademiaparp.gov.pl/>.
36. <http://www.akademiaparp.gov.pl/o-akademii-parp.html>.
37. <http://www.antwoordvoorbedrijven.nl/subsidie/innovatiefonds-mkb>.
38. <http://www.arbeitgeber-ruhr.de>.
39. [http://www.arbeitsagentur.de/nn_7600/Partner/RD-H/Offenbach/45105-Geschaeftsstelle -Rodgau.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_7600/Partner/RD-H/Offenbach/45105-Geschaeftsstelle-Rodgau.html).
40. <http://www.arslege.pl/prawo-do-zabezpieczenia-spolcznego/k15/a5298/>.
41. <http://www.arslege.pl/ustawa-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolcznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/k33/s1659/>.
42. <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/inhalt.html>.
43. <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kschg.html>.
44. http://www.bmas.de/portal/41766/2010_01_27_mikrokredit.html.
45. http://www.bmas.de/portal/44990/2010_05_03_esf_jahreskonferenz.html.
46. http://www.bmas.de/portal/48306/2010_09_30_microkreditfonds.html.
47. http://www.bmas.de/portal/50502/2011_02_7_microkreditfonds.html.
48. <http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=446924.htm>.
49. <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Mittelstand>.
50. <http://www.buzer.de/s1.htm?g=Drittes+Mittelstandsentlastungsgesetz&f=1>.
51. <http://www.buzer.de/s1.htm?g=Erstes+Gesetz+zum+Abbau+b%C3%BCrokratischer+Hemmnisse+insbesondere+in+der+mittelst%C3%A4ndischen+Wirtschaft&f=1>.
52. <http://www.bvmw.de>.
53. <http://www.bvmw.de/politik/buerokratieabbau.html>.
54. <http://www.bvmw.de/politik/steuer-und-insolvenzrecht.html>.
55. <http://www.dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/n.krasuska/n.krasuska/Informator%20WKDS%202012/Wojewodzkie%20Komisje.pdf>.
56. <http://www.dialog.gov.pl/promocja-dialogu/publikacje-dialogu/biuletyny-ksiazki-broszury/>.



57. http://www.erhvervsstyrelsen.dk/file/163239/earlywarning_effekt.pdf.
58. <http://www.eurofound.europa.eu/DVS/DVT/?dataSource=3RDECS>.
59. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>.
60. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1206018s/nl1206019q.htm>.
61. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/de1108039q.htm>.
62. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/dk1108039q.htm>.
63. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/nl1108039q.htm>.
64. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/pl1108039q.htm>.
65. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/nl1208019q.htm>.
66. <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/pl1208019q.htm>.
67. <http://www.everaert.nl/en/news/13-bedrijven/245-bedragen-minimumloon-per-1-januari-2014>.
68. <http://www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/unternehmensstart/wissen/coaching/index.php>.
69. <http://www.ffe-ye.dk/videregaaende-uddannelser/det-entreprenoerielle-universitet>.
70. <http://www.gruenderwoche.de/ueber/gruenderland-deutschland.php>.
71. <http://www.hessentransfer.de/>.
72. <http://www.igmetall.de/das-jobpaket-der-ig-metall-3476.htm>.
73. <http://www.igmetall.de/internet/metall-und-elektroindustrie-nrw-tarifvertrag-zum-2803.htm>.
74. <http://www.igmetall.de/SID-F5BED11F-3F0F7F26/metall-und-elektro-tarifabschluss-in-nrw-erzielt-3488.htm>.
75. <http://www.lassche.nl/en/employmentlaw.html>.
76. <http://www.maakbaar.nl/>.
77. <http://www.millerrosenfalck.com/2013/03/employment-law-in-denmark-2/>.
78. <http://www.mkb.nl/index.php?pageID=14&dossierID=531504>.
79. <http://www.mkb servicedesk.nl/excelleren-nu/357.htm>.
80. <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html>.
81. <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#3>. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
82. <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/Podrecznik.pdf>.
83. <http://www.parp.gov.pl/index/index/621>.
84. http://www.pdz-online.de/Unternehmer_Services/Transfergesellschaft.
85. http://www.pensioenfederatie.nl/Document/Publicaties/English%20publications/Nederlandse_pensioensysteem_Engelstalige_versie.pdf.
86. <http://www.pkb.net.pl/projekty/projekty-zrealizowane/podnosnik-kwalifikacji/>.
87. <http://www.rivu.nl/>.
88. <http://www.rivu.nl/Leden/Profiel/tabid/65/ID/97/Default.aspx>.
89. <http://www.rkw-hessen.de/>.



90. <http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/innovatiekrediet>.
91. <http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/prepare2start>.
92. <http://www.startup-in-bayern.de>.
93. <http://www.unternehmerverband.org/aktuelles-termine/pressemeldungen/archiv/detail/article/tarifvertrag-personalaustausch-die-flut-ist-ausgeblieben.html>.
94. http://www.wobsite.nl/Werkgeversvereniging/5/70/147/Project_Leercultuur__Excelleren_nu.html.
95. http://www.zadruzna-zveza.si/index.php?option=com_content&task=view&id=42&Itemid=72.
96. <http://www.zzkontra.pl/?-flexi-pracodawca-flexi-pracownik--slaska-kampania-promocyjno-informacyjna-na-rzecz-idei-flexicurity-katowice,253>.
97. <http://www.zzkontra.pl/files/ulotka.pdf>.
98. https://efsnew.wup-katowice.pl/_data/assets/pdf_file/0010/11800/8_1_3_opisy_projektow_20102010.pdf.
99. <https://hmuelv.hessen.de/presse/pressemitteilung/mehr-energieeffizienz-fuer-den-hessischen-mittelstand>.
100. <https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg.cms.engine/>.
101. <https://qcredits.nl/>.
102. <https://www.efs.gov.pl/ENGLISH/Strony/Introduction.aspx>.
103. [https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/Gr%C3%BCndercoaching-Deutschland-\(GCD\)/](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Unternehmen/Unternehmen-erweitern-festigen/Finanzierungsangebote/Gr%C3%BCndercoaching-Deutschland-(GCD)/).
104. <https://www.kfw.de/kfw.de.html>.
105. <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/projekt-ustawy-o-lagodzeniu-skutkow-kryzysu-ekonomicznego-dla-pracownikow-i.html>.
106. https://www.workindenmark.dk/Find_information/Til_arbejdstagere/Naar_du_arbejder_i_Danmark/Ansaettelseskontrakt/Det_skal_kontrakten_indeholde.
107. www.excelleren.nu.
108. www.ksu.parp.gov.pl/pl.
109. www.pupzabrze.pl/download/411.html.
110. www.web.gov.pl.



IZVAJALCI PRISTANIŠKIH STORITEV (IPS)

Projekt »Socialni partner za socialni dialog II« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, avgust 2014

1. UVOD

V koprskem pristanišču Koper, poleg delavcev, ki so zaposleni v Luki Koper d.d., dela tudi zunanja delovna sila- delavci, zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev, s katerimi ima Luka Koper sklenjeno pogodbo o izvajanju storitev. Izvajalci pristaniških storitev (njihovo število variira, v času nastajanja tega prispevka jih je bilo 44) opravijo okoli 40 odstotkov celotnih luških storitev. Luka Koper izvajalce pristaniških storitev najema zaradi nihanj v poslovnem procesu.

Razlike v delovnih razmerah, pogoji dela in plačilom med delavci, ki so redno zaposleni v Luki Koper in delavci zaposlenimi pri IPS-ih, so ogromne. V Luki Koper spoštujejo delovno pravno zakonodajo, delavci so deležni »nadstandardnih pravic«, ki jim jih zagotavlja podjetniška kolektivna pogodba (veljavna je bila sklenjena decembra 2009). Pri izvajalcih pogodbenih storitev pa prihaja do pogostih kršitev delovno pravne zakonodaje, ki so v veliki meri tudi posledica dejstva, da so delavci pri IPS-ih v glavnem zaposleni za določen čas (približno tretjina je tujcev, ki delajo na podlagi delovne vize, ostalo so tujci s stalnim bivališčem v Sloveniji in slovenski državljani). Kolektivne pogodbe za prekladalno dejavnost ni, tako da so tem delavcem zagotovljene le minimalne plače, ki jih zaslužijo tako, da za bistveno manjše plačilo, kot ga imajo za enako delo delavci Luke Koper, delajo več kot je njihov poln delovni čas. Nimajo dodatka za delovno dobo, za nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih. Ti delavci v glavnem tudi nimajo urnika, ampak so »delavci na klic«. Delodajalec jih v službo pokliče, v odvisnosti od količine dela, ki ga kot izvajalec ta dan opravlja.

Analiza, ki jo je spomladi 2011 po naročilu nadzornega sveta Luke Koper opravila neodvisna inštitucija KPMG, je pokazala, da so razmerja med Luko Koper kot naročnikom in izvajalci pristaniških storitev ekonomsko upravičena in dolgoročno v strateško korist Luke Koper. Revizorji so sicer ugotovili, da v pristanišču nepravilnosti ni, so pa hkrati podali nekaj priporočil, kako izboljšati razmere.

Luka Koper je nekatere predloge KPMG, kako izboljšati razmere (navajamo jih v posebnem poglavju), povečini že implementirala v praksi. V okviru projekta Socialni partner za socialni dialog II v nadaljevanju analiziramo položaj delavcev pri izvajalcih pogodbenih storitev ter podajamo nekatere predloge za možne dolgoročne rešitve, s katerimi bi lahko izboljšali položaj delavcev, zaposlenih pri izvajalcih pristaniških dejavnosti.



2. IZVAJANJE PREKLADALNIH IN LOGISTIČNIH STORITEV V PRISTANIŠČU KOPER

Pristaniške in logistične storitve v pristanišču Koper izvaja delniška družba Luka Koper. Te storitve opravlja na podlagi koncesijske pogodbe, ki sta jo septembra 2008, kakor to določa Pomorski zakonik, za 35 let podpisali RS in Luka Koper. S sklenitvijo koncesijske pogodbe je Republika Slovenija podelila Luki Koper izključno pravico za izvajanje pristaniške dejavnosti oziroma opravljanje pristaniških storitev, za vodenje, razvoj in redno vzdrževanje tiste pristaniške infrastrukture na območju koprskega tovrnega pristanišča, ki ni namenjena za javni promet. Glede drugih pristaniških in gospodarskih oziroma logističnih storitev v pristanišču, pa velja prosto opravljanje storitev na trgu.

Vodenje pristanišča, ki ga po koncesijski pogodbi izvaja Luka Koper, je v funkciji organiziranja delovanja pristanišča zaradi doseganja operativnih ciljev opravljanja pristaniških dejavnosti in obsega zlasti naslednje naloge:

- koordiniranje dejavnosti za nemoteno opravljanje prekladalnih storitev, skladiščenja in hrambe ter notranjih premikov blaga;
- koordiniranje dejavnosti za nemoteno izvajanje pomorskega potniškega prometa;
- skrb za nabavo in upravljanje z napravami ter opremo za opravljanje dejavnosti, ki so potrebne za nemoteno delovanje pristanišča;
- skrb za vzdrževanje reda v pristanišču (varovanje, promet, požarna varnost, varstvo pri delu...);
- skrb za varstvo okolja, ki zajema zagotovitev vseh predpisanih varnostnih ukrepov za preprečitev onesnaženja morja in širjenja izlitih tekočin v morje ter načrtovanje in izvedbo ukrepov pri opravljanju pristaniških dejavnosti na način, ki čim manj obremenjujejo okolje;
- skrb za čistočo kopnega in vodnega prostora v pristanišču (koordinacija dejavnosti za nemoteno izvajanje predpisanih ukrepov ravnanja z odpadki ter dejavnosti izvajanja gospodarske javne službe zbiranja odpadkov s plovil);
- skrb za opravljanje obrambnih in varnostnih nalog oziroma nalog za zaščito in reševanje ali podporo tem nalogam v zvezi z odzivanjem države na nesreče ali krizne situacije oziroma za izpolnjevanje mednarodnih obveznosti države, sprejetih v mednarodnih organizacijah ali na podlagi mednarodnih pogodb.

Luka Koper svojo osnovno dejavnost – promet in skladiščenje, izvaja v sklopu petih profitnih centrov, ki so organizirani glede na tovor, ki ga sprejemajo. Strokovno podporo profitnim centrom pa nudijo strokovne službe.

V delniški družbi Luka Koper je bilo na dan 31. 12. 2013 zaposlenih 785 delavcev. Podatek, da je 97 odstotkov delavcev v Luki Koper zaposlenih za nedoločen čas (zaposlitve za določen čas se sklepajo le v primeru nadomeščanja porodniških odsotnosti in za čas uvajanja v delo), kaže na visoko stopnjo zagotavljanja socialne varnosti zaposlenim. Povprečna plača zaposlenih v Luki Koper je v letu 2012 znašala 2.488,40 EUR in je za 67% presegla republiško povprečje.

Za izvajanje luško prekladalnih in drugih storitev Luka Koper že več let najema tudi pogodbene izvajalce pristaniških storitev (prve pogodbe so bile podpisane leta 1992), ki storitve za Luka Koper opravljajo na podlagi sklenjene pogodbe o opravljanju storitev (primer pogodbe je priloga). Izvajalci pogodbenih storitev luško prekladalne in druge storitve



opravljajo z lastno delovno silo, ki mora biti ustrezno usposobljena, zdravstveno sposobna in kvalificirana za delo, ki ga opravlja, večinoma z delovnimi stroji, ki so v lasti Luke Koper.

V Luki Koper zatrjujejo, da pogodbe z izvajalci pristaniških storitev sklepajo zaradi nihanja obsega dela v pristanišču (po nekaterih podatkih pa naj delavci pri izvajalcih pogodbenih storitev opravili že nad 40% luških storitev). Na ta način si zagotavljajo fleksibilno delovno silo, ki jo uporabljajo glede na nihanje poslovnega procesa.

V decembru 2013 je luške prekladalne in druge storitve za Luko Koper opravljalo 44 pogodbenih izvajalcev (od tega 14 s.p.-jev in 40 d.o.o.-jev), dovolilnico za vstop na območje pristanišča pa je imelo 1030 oseb, po nekaterih ocenah pa naj bi pri izvajalcih pogodbenih storitev delalo med 700 in 900 delavcev. Ti delavci opravljajo dela zlasti na naslednjih delovnih mestih: luško transportni delavec, voznik, voznik težke mehanizacije, voznik komunalne mehanizacije, kontrolor, razporejevalec, viličarist, upravljavec strojev, kontrolor, delovodja, razporejevalec.

Iz računovodskega poročila Luke Koper za leto 2012 je razvidno, da so stroški dela za zaposlene v letu 2012 znašali 37.490.357 EUR, stroški fizičnih oseb (storitve izvajalcev pristaniških storitev) pa so znašali 17.763.201 EUR.

V skladu s pogodbo o izvajanju pristaniških storitev, mora izvajalec po pogodbi svoje zaposlene podučiti s tehnologijami del, zagotoviti spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, požarne varnosti ter varnosti okolja na celotnem območju koprskega pristanišča. Prav tako mora spoštovati določbe Pravilnika o notranjem redu v Luki Koper. Po sklenjeni pogodbi pa je izvajalec opravljanje svoje dejavnosti dolžan zavarovati za primer povzročitve škode naročniku (Luki Koper) ali tretjim (zavarovanje splošne civilne odgovornosti družbe).

Uradnega podatka o povprečni plači, zaposlenih pri izvajalcih pogodbenih storitev, ni. Po pogodbah o zaposlitvi ti delavci prejemajo osnovo plačo, le redki so deležni stimulativenega dela plače in dodatkov.

3. PRIMERJAVA REDNO ZAPOSLENIH V LUKI KOPER IN ZAPOSLENIH PRI IPS

Delovno pravni položaj zaposlenih v Luki Koper d.d. in zaposlenih pri izvajalcih pogodbenih storitev (d. o.o.-jev ali s.p.-jev) se formalno ne razlikuje- tako eni kot drugi so delavci v delovnem razmerju, kar pomeni, da imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Večina zaposlenih v Luki Koper d.d. ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, po naših ocenah je več kot polovica zaposlenih pri izvajalcih pristaniških storitev zaposlenih za določen čas (v glavnem gre za tujce in držav bivše Jugoslavije, v zadnjem času pa tudi za Bolgare in Romune).

Občutna razlika pa je glede vrste in višine pravic, ki so delavcem zagotovljene po pogodbi o zaposlitvi in »nadstandardnih« pravic, ki jih delavcem zagotavljajo kolektivne pogodbe. Dejstvo je namreč, da kolektivne pogodbe dejavnosti, ki bi zavezovala izvajalce pogodbenih storitev ni- Kolektivna pogodba za špedicijsko, agencijsko pomorsko in kontrolno dejavnost je bila odpovedana, kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva pa

nima razširjene dejavnosti (izvajalci pogodbenih storitev pa po naših informacijah niso člani združenja podpisnika kolektivne pogodbe na delodajalski strani). Prav tako nimamo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo ni. Takšno stanje v praksi pomeni, da večina izvajalcev pogodbenih storitev delavcem zagotavlja le pravice, ki jih imajo po zakonu (čeprav se v preambulah pogodb sklicujejo na splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (ki je ni) in na neimenovano kolektivno pogodbo dejavnosti).

3.1 Redno zaposleni v Luki Koper d.d.

Delavci, zaposleni v Luki Koper imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (primer pogodbe o zaposlitvi je priloga), ki se glede nekaterih pravic (delovnega časa, neenakomernega razporejanja in začasnega prerazporejanja delovnega časa, gibljivega dela plače, napredovanja, dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja, dodatnih dni letnega dopusta, plačane odsotnosti z dela, povračil stroškov v zvezi z delom...) sklicuje na določbe podjetniške kolektivne pogodbe, glede pravic, ki s kolektivno pogodbo niso dogovorjene, pa na zakon o delovnih razmerjih. Delavci, zaposleni v Luki Koper d.d. so poleg osnovne plače (ki je odvisna od razvrstitve v tarifni in plačilni razred), upravičeni še do plače iz naslova delovne uspešnosti (ki se meri po kriterijih, določenih v PKP), do dela plače za poslovno uspešnost in do številnih dodatkov (dodatka za usposobljenost in fleksibilnost, dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden, dodatka za začasno opravljanje drugega ali dodatnega dela, dodatka za deficitarne poklice in dodatka za delovno dobo).

Delodajalec zaposlenim, ki so se za to odločili, mesečno plačuje premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje.

3.2 Zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev

Ti delavci imajo sklenjene standardne pogodbe o zaposlitvi, ki se sklicujejo na zakon o delovnih razmerjih, Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (četudi je ni) in na neimenovano kolektivno pogodbo dejavnosti (primer pogodbe o zaposlitvi je priloga). Po pogodbi o zaposlitvi opravljajo lažja luško transportna dela ali luško transportna dela in so razvrščeni v I. tarifni razred. Ker gre v glavnem za tujce, ki potrebujejo delovno dovoljenje, imajo pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas.

Poleg osnovne plače, ki je določena v višini minimalne plače, so po pogodbi o zaposlitvi upravičeni le do dodatka za minulo delo (le redki izvajalci pristaniških storitev svojim delavcem izplačujejo stimulativen del plače). Število dni letnega dopusta večina izvajalcev pristaniških storitev odmerja v skladu z zakonom o delovnih razmerjih (le redki delodajalci v svojih internih aktih določajo dodatne dneve letnega dopusta).

4. NAJPOGOSTEJŠE KRŠITVE PRAVIC DELAVCEV, ZAPOSLENIH PRI IPS

Najpogostejše kršitve pravic delavcev pri izvajalcih pristaniških storitev so:

4.1 Kršitve zakonskih določb o dnevnem in tedenskem počitku

Delavci pri izvajalcih pogodbenih storitev so »delavci na klic«. Delodajalci po večini ne razporejajo delovnega časa, prav tako ne določajo urnikov. Delavci gredo na delo, ko jih



delodajalec (največkrat planer oziroma razporejevalec) pokliče, velikokrat delajo dlje, kot je dnevna delovna obveznost (odvisno od tega, koliko mora posamezen IPS na določenem delovišču tistega dne pretovoriti), dogaja pa se tudi, da delodajalec določenih delavcev na delo ne pokliče več dni zapored, »češ, da ni dela«).

Njihova mesečna delovna obveznost na plačilni listi je prikazana kot obvezen mesečni fond ur, za kar dobijo minimalno plačo. V resnici pa so plačani po oddelanih urah dela, ki so povečini plačane 3 do 4 EUR na uro dela. Navedeno pomeni, da za minimalno plačo mesečno oddelajo od 195 do 261 ur.

Zavod za zdravstveno varstvo Koper je avgusta 2011 med delavci pri izvajalcih pogodbenih storitev izvedel anketo, ki je pokazala, da ti delavci v povprečju delajo 257 ur na mesec in v povprečju zaslužijo 721 evrov.

Posledica tega, da delavci delajo več kot je njihova dnevna delovna obveznost, je preobremenjenost teh delavcev, posledično pa je ogrožena tudi varnost v pristanišču.

4.2 Izplačilo »na roke«

Delavcem, ki glede na število oddelanih ur zaslužijo več, kot je znesek minimalne plače, delodajalci razliko med zasluženim in zneskom minimalne plače pogosto izplačujejo v gotovini (»na roke«), nekateri pa ta zaslužek na plačilni listi prikazujejo kot stimulacijo.

4.3 Zloraba dovolilnice

Dovolilnice, ki se glasijo na ime in priimek, so pogoj za vstop na območje Luke Koper. Dovolilnico mora dobiti vsak izvajalec pristaniških storitev za vse delavce, ki so zaposleni pri njem in opravljajo delo v pristanišču. Zloraba dovolilnic (posojanje) omogoča, da delavci lahko opravljajo delo na črno ali da opravijo več ur dela, od maksimalnega števila, določenega v zakonu.

4.4 Neizplačilo regresa za letni dopust

Nekateri delodajalci delavcem izplačajo regres za letni dopust in to prikažejo na plačilni listi, potem, pa od delavcev zahtevajo, da ta nakazan znesek »oddelajo«, nekateri delodajalci regres na plačilni listi prikažejo, a ga v resnici ne nakažejo, nekateri od delavcev zahtevajo, da jim nakazan znesek vrnejo.

- **Neplačilo prispevkov za socialno varnost**
- **Neplačilo dodatkov**
- **Neplačilo nadomestila za bolniško ali dopust**



Inšpekcijski nadzor, ki je bil opravljen nad delovnimi razmerami v Luki Koper je pokazal, da so razmere pri zunanjih izvajalcih pristaniških storitev precej zaskrbljujoče na področju izplačila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (preverili so 23 IPS-ov). V desetih primerih so ugotovili, da delodajalci plač ne izplačujejo pravočasno, v šestih primerih niso spoštovali roka za izplačilo regresa za letni dopust, v nekaj primerih je bil kršen dnevni in tedenski počitek delavcev. En delodajalec je bil registriran za drugo dejavnost (ne pa za pretovarjanje vozil), en tuj delavec ni imel sklenjene pogodbe o zaposlitvi in je delo opravljal brez ustreznega dovoljenja za delo, deset delavcev pa je delalo na črno.

5. KLJUČNA VPRAŠANJA GLEDE PROBLEMATIKE IZVAJALCEV PRISTANIŠKIH STORITEV

5.1 Kaj in kdo so izvajalci pristaniških storitev?

Izvajalci pristaniških storitev so zunanji izvajalci (organizirani kot družbe z omejeno odgovornostjo ali samostojni podjetniki), ki na podlagi pogodbe o opravljanju storitev Luki Koper s svojo usposobljeno in kvalificirano delovno silo zagotavljajo opravljanje pristaniških storitev. **Glavna dejavnost izvajalcev pristaniških storitev po SKD je H52. 240 – pretovarjanje.** Gibanje delavcev (njihovo vstopanje in izstopanje), ki so zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev na območju Luke Koper ter spoštovanje notranjega reda, preverja služba varovanja Luke Koper. Naročnik (Luka Koper) je dolžan zagotavljati tudi minimalne zakonsko zahtevane pogoje s področja varstva pri delu, prav tako določa tehnološke postopke. Dnevni nadzor nad vrsto, količino in kvaliteto opravljenih storitev in zagotavljanje spoštovanja predpisov iz varstva pri delu, požarne varnosti ter varstva okolja pa je po pogodbi o izvajanju storitev dolžan zagotoviti izvajalec storitev.

Posebni predpisi, ki bi z vidika pravic delavcev urejali to področje, ni. Zanje veljajo določbe zakona o delovnih razmerjih in splošni akti delodajalca. V pogodbi o izvajanju storitev je zapisano, da Luka Koper lahko kadarkoli enostransko prekine pogodbo v primeru, da izvajalec storitev krši delovno pravno zakonodajo. To določilo pa je z vidika spoštovanja pravic delavcev dokaj »šibka varovalka«, saj ni nikjer določeno, na kakšen način se preverja spoštovanje delovnopravne zakonodaje.

5.2 Zakaj Luka Koper potrebuje zunanja storitvena podjetja?

V Luki Koper utemeljujejo sklepanje pogodb z izvajalci pristaniških storitev z dejstvom, da pristaniška dejavnost ni rutinirana dejavnost po tekočem traku in intenzivnost dela ni konstantna – količina tovora variira, nekateri tovari so sezonski, nekateri občasni. Vedenje, kdaj in kakšne bodo količine tovorov in ladij je nepredvidljivo, saj se lastniki tovorov sami odločajo katero pristanišče bodo uporabili. Zaradi navedenega naj bi bilo podrobno in konstantno načrtovanje obsega tovorov in dela stalno tako zelo oteženo ali celo nemogoče. To naj bi bili glavni razlogi, da Luka Koper potrebuje zunanja storitvena podjetja.

5.3 Ali IPS-i v resnici posredujejo delovno silo?

Glede na to, da delavci, zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev, opravljajo svoje delo na območju Luke Koper, da delajo z luško mehanizacijo, da je po pogodbi o izvajanju storitev Luka Koper kot naročnik dolžna zagotavljati minimalne zakonsko zahtevane pogoje s področja varstva pri delu in da določa tehnološke postopke, se postavlja vprašanje ali so IPS-i v resnici izvajalci storitev ali so posredovalci delovne sile? Po drugi strani pa je v pogodbi o izvajanju storitev določeno, da je dnevni nadzor nad vrsto, količino in kvaliteto opravljenih storitev in zagotavljanje spoštovanja predpisov iz varstva pri delu, požarne varnosti ter varstva okolja dolžan zagotoviti izvajalec storitev.

Posredovanje delovne sile je v naši zakonodaji urejeno v zakonu o delovnih razmerjih (posebno poglavje v ZDR-1) in v Zakonu o urejanju trga dela. V zakonu o delovnih razmerjih je med drugim določeno, da delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku (delodajalec za zagotavljanje dela) pred začetkom dela pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Uporabnik mora pred začetkom opravljanja dela obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. **Za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih je odgovoren uporabnik.** Napoteni delavci so glede pravic in obveznosti izenačeni z delavci, ki so pri uporabniku redno zaposleni, saj mora uporabnik tudi za napotene delavce upoštevati določbe zakona o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodb, ki ga zavezujejo.

Po zakonu o urejanju trga dela (Ur. L. 100/2013- 163. člen) je delodajalec, ki zagotavlja delo drugemu uporabniku opredeljen kot »vsaka pravna in fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi delavce napotil k uporabniku, pri katerem ti **delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika**, in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, **vpisan v register pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu oziroma v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu.**

Ugotoviti je mogoče, da:

- izvajalci pristaniških storitev niso vpisani v register pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu, ampak je njihova glavna dejavnost po SKD »pretovarjanje«;
- minimalne zakonsko določene pogoje s področja varstva pri delu zagotavlja uporabnik (Luka Koper), osebno varovalno opremo in preventivne zdravstvene preglede je dolžan zagotavljati delodajalec (izvajalec pristaniških storitev);
- tehnološke postopke določa uporabnik;
- delavci pri IPS-ih ne delajo vedno izključno pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika, delajo pa z delovnimi sredstvi uporabnika;
- gibanje delavcev pri IPS-ih (vstopanje in izstopanje) in spoštovanje notranjega reda v pristanišču preverja pristojna služba uporabnika;
- delavce pri IPS-ih na delo razporeja delodajalec oziroma pristojna oseba delodajalca;
- za izvajalce pristaniških storitev kolektivna pogodba Luke Koper ne velja, kar pomeni, da delavci pri IPS-ih glede pravic in obveznosti niso izenačeni z delavci pri uporabniku (Luki Koper).

5.4 Zaključek

Odgovora na vprašanje, ali gre v primerih izvajalcev pristaniških storitev v Luki Koper za opravljanje storitev, ali gre za spretno izmikanje delovni in gospodarski zakonodaji, pristojne inštitucije do danes še niso podale. Glede na to, da zakon o urejanju trga dela med drugim določa, da lahko delodajalec opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, če pred oddajo vloge za opravljanje te dejavnosti, v obdobju zadnjih dveh let ni kršil delovnopravne zakonodaje in da v tem obdobju nima neporavnanih obveznosti s področja davkov in prispevkov, pa je s precejšnjo gotovostjo mogoče ugotoviti, da bi ob skrbnem pregledu izpolnjevanja pogojev le redki izvajalci pristaniških storitev izpolnili pogoj za vpis v register in s tem za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

6. »UPOR« IZVAJALCEV PRISTANIŠKIH STORITEV IN UKREPI LUKE KOPER

Do prvega spontanega upora delavcev pri izvajalcih pristaniških storitev je prišlo konec junija 2011. Približno 200 delavcev je, v času ko je Sindikat žerjavistov pomorskih dejavnosti stavkal in zahteval ureditev razmer (zagotovitev varnih in legalnih delovnih razmer) v pristanišču, kar sedem dni protestiralo pred Luko Koper. Zahtevali so ureditev delovnih razmer in osnovne delavske pravice. Zahtevali so, da se v pogajanja o ureditvi razmer in zagotovitvi osnovnih pravic delavcev pri izvajalcih pogodbenih storitev vključi tudi Luka Koper. S strani delavcev pri izvajalcih pogodbenih storitev je bila imenovana pet članska pogajalska skupina, ki je predlagala sklenitev kolektivne pogodbe ali podobnega akta, ki bi urejal delovna razmerja in v katerega bi bila vključena tudi Luka Koper, ki bi vršila nadzor nad njegovim izvajanjem. V Luki Koper so pristali na vlogo mediatorja v pogajanjih z delodajalci. Podarili so, da nimajo zakonske podlage, da bi izvajali nadzor nad spoštovanjem delovno pravne zakonodaje izvajalcev pogodbenih storitev.

Nadzorni svet Luke Koper je konec februarja 2011 sprejel sklep, da bo posebna neodvisna komisija raziskala varnostne in delovne razmere v pristanišču in položaj izvajalcev pogodbenih storitev. Izbrano podjetje KPMG, ki je ugotovilo, da so razmerja z izvajalci pristaniških storitev Luke Koper ekonomsko upravičena in v dolgoročno strateško korist družbe. KPMG je pripravila tudi nekaj priporočil, kako izboljšati stanje na določenih področjih. Priporočila se nanašajo na sistem izboljšanja varnosti in zdravja pri delu v pristanišču in na razmerja med Luko Koper in izvajalci pristaniških storitev.

V začetku avgusta 2011 je bil podpisan tristranski dogovor, s katerim se je Luka Koper zavezala, da bo za 5 odstotkov povišala avgustovske tarife (plačilo izvajalcem pogodbenih storitev), da bo nadzornemu svetu predložila v presojo dodatne ukrepe in da bo nadaljevala z aktivno vlogo pri pogajanjih med delavci in direktorji IPS-ov.

Med dodatnimi ukrepi, ki jih je odobril tudi nadzorni svet, velja omeniti poostren nadzor nad izdajanjem dovolilnic, poimensko dnevno najavljanje delavcev pri IPS-ih na deloviščih ter spremembo pravilnika o notranjem redu.

Vsem izvajalcem pristaniških storitev so ponudili v podpis dopolnjene pogodbe o izvajanju storitev z novimi pogoji, s katerimi naj bi bilo kratkoročno zagotovljeno spoštovanje delovnopravne zakonodaje, varnosti in razmerij na delovišču. V skladu s spremenjenimi



pogodbenimi določili lahko Luka Koper tistim izvajalcem pristaniških storitev, ki delavcem ne plačujejo socialnih prispevkov, ki jim ne izplačujejo redno plač in ki ne spoštujejo delovnopravne zakonodaje ali internih predpisov Luke Koper, odpove pogodbe. Med dolgoročnimi rešitvami pa naj bi pa naj bi skupaj z državo poiskali ustrežnejši, dolgoročno vzdržnejši model dela v pristanišču, ki bo konkurenčen za Luko Koper in bo hkrati upošteval potrebe zunanjih izvajalcev pristaniških storitev. Modela do danes niso predstavili.

7. PRIMERI »DRUGAČNE PRAKSE«

7.1 Pristanišče Hamburg

Pristanišče Hamburg je v lasti in upravljanju pristaniške uprave. Število pristaniških delavcev je od leta 1980, ko jih je bilo 11.000 padlo na 8.000 leta 1990 in na 5.000 leta 2007. Temu je pripomogla predvsem kontejnerizacija in modernizacija pretovora. Namesto klasičnega odpuščanja so uporabili t.im. »mehke metode« - predčasno upokojevanje in ostali finančnimi vzvodi.

Pri tem so uporabili ALTERTEILZEIT SYSTEM (delno upokojevanje oziroma delo s skrajšanim delovnim časom za starejše delavce – nad 55 let), da so lahko zaposlili mlajše delavce. Starejši delavci, ki so se upokojili po tem sistemu, imajo 85% svoje plače. Država plačuje 20%, ostalo plačuje pristaniško podjetje. (Vir: Theo Notteboom, Dock labour and port related employment in the European Seaport sistem).

Pristaniška uprava oddaja terminale v najem terminalistom, ki opravljajo storitve z lastno delovno silo. Ta delovna sila je odlično izurjena in usposobljena za vsa dela na terminalih. V primeru povečanega obsega dela pa terminalist najame delovno silo preko poola zaposlenih- »Gesam Hafenbetriebs Gesellschaft (GHB). Lastniško obvladuje to podjetje združenje podjetij, ki delujejo v pristanišču (UNTERNEHMENSVERBAND HAFEN HAMBURG (97%) preostale 3 % pa so v lasti delavcev- članov poola. Vsa finančna tveganja prevzemajo lastniki delnic.

GHB je podjetje, ki bi lahko prevzemalo redno zaposlene iz terminalov v primeru, ko zanje ne bi bilo dela. V praksi pool v primerih, ko na drugih terminalih ni dela, ne prevzema delavcev. Delavci, ki jih se trenutno ne da prezaposliti na druge terminale, ostanejo doma in dobijo zajamčeno plačo. Sredstva za takšne primere, se zbirajo iz naslova 1,5% dodatka na osnovno tarifo za določeno delo. Ta dodatek plačujejo naročniki storitev. Na ta način si zagotovijo kvalificirano delovno silo, ki je na razpolago ob povečanem obsegu dela. GHB zagotavlja delovno silo sedem dni v tednu/24 ur.

Razlik v plačilu med redno zaposlenimi in delavci poola ni.

7.2 Pristanišče Bremerhaven

Podobno kot v Hamburgu, se je ustanovil pool, v katerem so dobro izurjeni pristaniški delavci. Terminalist pošlje povpraševanje po delovni sili, ki mora imeti predpisane kvalifikacije. Zaposleni v poolu so lahko stalno zaposleni, zaposleni za določen čas (part time) ali pa so del stalne ekipe na terminalu.

Pool je zavezan izplačilu najmanj minimalne zjamčene plače, ne glede na opravljene ure dela.

Uporabljajo pa še sistem »rdečega kartona«, to je delovna sila, ki jo najemajo samo za določena (nespecializirana) dela, ki trajajo določen čas. To so povečini študenti in nezaposleni, ki so opravili minimalni tečaj varstva pri delu. Iz te skupine, se kasneje izbira tudi bodoče kandidate za redno zaposlitev.

Ta kategorija zaposlenih dela predvsem ročna dela v skladiščih v primerih povečanega obsega dela.

Podjetje ima svoje simulatorje na katerih trenirajo zaposlene za delo na terminalih, glede na potrebe terminalistov.

8. PREDLOGI MOŽNIH REŠITEV

8.1 Prezaposlitev delavcev v Luko Koper

Ena možnih rešitev bi bila, da bi Luka Koper d.d. zaposlila vse delavce, ki delajo pri izvajalcih pristaniških storitev.

Pozitivna stran:

Delavci pri izvajalcih pristaniških storitev bi bili glede pravic iz obveznosti izenačeni z delavci Luke Koper. Luka Koper bi bila odgovorna za spoštovanje delovno-pravne zakonodaje in kolektivne pogodbe, kar bi zelo zmanjšalo možnost pojavljanja kršitev in zaustavilo izkoriščanje delavcev v pristanišču.

Negativna stran:

Močno bi se povišali stroški dela, kar bi zelo poslabšalo poslovni izid Luke Koper, s čimer država kot večinski lastnik nikakor ne bi bila zadovoljna. Če bi Luka Koper želela izboljšati poslovni izid, bi morala dvigniti ceno pretovarjanja, kar pomeni, da ne bi mogla več konkurirati sosednjim pristaniščem. Poslovni partnerji bi Luko Koper zapuščali, promet bi upadal, slabšalo bi se poslovanje, postavilo bi se vprašanje ekonomske upravičenosti obstoja Luke Koper, ogrožen bi bil obstoj številnih delovnih mest, ne samo v Luko Koper, ampak v regiji kot celoti.

Zaključek:

Zaradi nihanj do katerih prihaja pri izvajanju pretovorne dejavnosti (in s tem nihanj po potrebnem številu delavcev), lahko predlagano rešitev označimo za utopično. Slednje potrjuje tudi dejstvo, da v nobenem primerljivem evropskem pristanišču ni primera, ko bi terminalist zagotavljal izvajanje pristaniških storitev izključno z lastnimi kadri.

8.2 Sklenitev kolektivne pogodbe za IPS-e

Sklenila bi se kolektivna pogodba, ki bi jo, upoštevaje določbe Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. L. RS 43/2006), kot stranka na strani delavcev podpisali reprezentativni sindikati, ki v svojih vrstah združujejo delavce, zaposlene pri izvajalcih pristaniških storitev, kot stranka na strani delodajalcev pa vsi izvajalci pristaniških storitev, ki imajo z Luko Koper sklenjeno pogodbo o izvajanju storitev ali pa reprezentativni združenji Združenje izvajalcev



luškega transporta in Gospodarsko interesno združenje izvajalcev pristaniških storitev. S kolektivno pogodbo bi določili najnižje osnovne plače po tarifnih in plačilnih razredih, merila in kriterije za plačilo stimulatívnega dela plače in dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja, dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nadurno delo, nočno delo, nedeljsko delo, merila in kriterije za izplačilo stimulatívnega dela plače in dela delo na praznike in dela proste dneve), dodatke, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (razporejanje delovnega časa, število dni letnega dopusta,...) in višino povračil stroškov v zvezi z delom.

Pozitivna stran:

Vsi delavci pri izvajalcih pogodbenih storitev bi bili izenačeni – delavcem bi bila zagotovljena enaka osnovna plača za poln delovni čas, »izginilo« bi plačevanje po opravljeni količini dela oziroma številu opravljenih ur, odpravile bi se kršitve glede odmorov in počitkov, delavci pri izvajalcih pogodbenih storitev bi bili bolj stimulirani, imeli bi tudi formalno podlago za izterjavo pravic, ki bi jim bile zagotovljene s kolektivno pogodbo.

Negativna stran:

Delavci glede pravic in obveznosti še vedno ne bi bili izenačeni z delavci Luke Koper.

Zaključek:

Obstaja realna nevarnost, da bodo združenji izvajalcev pristaniških storitev ali pa izvajalci pristaniških storitev sklenitev kolektivne pogodbe pogojevali z nerazumnim zvišanjem tarif, ki jih Luka Koper plačuje po pogodbi o izvajanju storitev, kar bi pomenilo, da za Luko Koper sklepanje pogodb z zunanjimi izvajalci ne bi bilo več ekonomsko upravičeno. Postavlja pa se tudi vprašanje, ali in če, v kolikšni meri bi se bili izvajalci pristaniških storitev pripravljene odreči zaslužkom, ki jim jih na račun izkoriščanja njihovih delavcev, omogoča sedanje stanje.

8.3 Ustanovitev delavske zadruga

Delavci, zaposleni pri izvajalcih pristaniških storitev bi lahko ustanovili zadrugo, ki bila glede na gospodarski položaj članov delavske produktivna zadruga (člani zadruga bi bili njeni delavci), po dejavnosti storitvena zadruga, ki bi opravljala storitev »pretovarjanje«.

Pravna podlaga za ustanovitev take zadruga je Zakon o zadrugah (Ur. L. RS, št. 62/2007), ki zadrugo opredeljuje kot organizacijo vnaprej nedoločenega števila članov, ki ima namen pospeševati gospodarske koristi svojih članov ter temelji na prostovoljnem pristopu, svobodnem izstopu, enakopravnem sodelovanju in upravljanju članov.

Zadruga bi delovala na naslednjih načelih:

1. Prostovoljno in odprto članstvo;
2. Demokratično člansko upravljanje – člani dejavno odločajo pri sprejemanju odločitev po načelu »en član, en glas«;
3. Gospodarska udeležba članov – člani pravično prispevajo k kapitalu zadruga in ga demokratično upravljajo. Člani si zagotavljajo gospodarske koristi tako, da z zadrugo sodelujejo kot delavci oziroma kot izvajalci storitev zadruga.

Glasovalna pravica članov ne bi bila odvisna od vloženega kapitala oziroma lastništva, ampak bi bila enakomerno porazdeljena, kar pomeni, da bi delavci soodločali o vseh pomembnih odločitvah, med drugim tudi o minimumu svojih pravic. Ker bi bili člani zadruga – delavci pri



sedanjih IPS-ih, hkrati zaposleni v zadrugi, bi participirali pri dodani vrednosti, ki sedaj pripada posrednikom – izvajalcem pristaniških storitev. Morebiten izpad prihodka zaradi nihanj v pretovoru bi se pokrival iz obveznih rezerv v katerega bi se stekal določen odstotek doseženega letnega presežka. Če bi bila zadruga edini pogodbeni izvajalec storitev v Luki Koper, bi bili delavci v delovnopravnem pogledu med seboj izenačeni.

Ena od slabosti je, da delavci zadruge glede pravic še vedno ne bi bili izenačeni z delavci Luke Koper. Postavlja se vprašanje, na kakšen način bi v razmerah prostega opravljanja logističnih storitev v pristanišču in proste konkurence dosegli, da bi bila zadruga edini zunanji izvajalec pretovorne dejavnosti na območju pristanišča, pa tudi vprašanje, ali bi lahko, upoštevaje fiksne stroške dela, zadruga sploh lahko zagotovila sredstva, s katerimi bi pokrivala izpad prihodkov zaradi nihanj v pretovoru.



9. VIRI IN LITERATURA

1. Pomorski zakonik RS (Ur. l. RS, št. 120/06).
2. Uredba o upravljanju koprskega tovrnega pristanišča, opravljanju pristaniške dejavnosti, podelitvi koncesije za upravljanje, vodenje, razvoj in redno vzdrževanje pristaniške infrastrukture v tem pristanišču (Ur. l. RS, št. 71/08).
3. Računovodsko poročilo Luke Koper za 2012 – www.luka-koper.si.
4. Standardna klasifikacija dejavnosti 2008 - www.stat.si.
5. Pogodba o izvajanju pristaniških storitev (primer je priloga).
6. Pogodbe o zaposlitvi pri IPS-u (primer je priloga).
7. Primer pogodbe o zaposlitvi v Luki koper d.d. (primer je priloga).
8. Kolektivna pogodba Luke Koper d.d..
9. Zakon o delovnih razmerjih – 1 (ur. l. RS, št. 21/13).
10. Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 100/13).
11. Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/06).
12. Zakon o zadrugah (Ur. l. RS, št. 62/07).
13. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Ur. l. RS, št. 58/11).
14. Theo Notteboom: Dock labour and port – related employment in the European seaport system, ITMMA 2010 .
15. Medijske objave o problematiki IPS (objave so v prilogi) .

10. PRILOGE

Priloga 1:

ŠTUDIJSKI OBISKI PRISTANIŠČ TRST, REKA, ROTTERDAM IN HAMBURG

1. OBISK PRISTANIŠČA V TRSTU

V torek, 3. 12. 2013 smo predstavniki KS 90 in GZS, v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog II, obiskali pristanišče v Trstu. Namen študijskega obiska je bil pregled delovanja in ureditve organizacije dela v pristanišču. Poleg tega pa so nas zanimale posebnosti, ki se dogajajo pri naših sosedih na področju opravljanja luških del preko podizvajalcev.

Začetek študijskega obiska se je začel s toplim sprejemom samega osebja, predstavnikov, ki so nam najprej predstavili njihovo zgodovino in nato samo delovanje pristanišča. Sledile so številke za lažjo predstavo in primerjavo z našo Luko Koper, nato pa je pogovor stekel v smeri pravic delavcev, pogojev dela in primerih dobrih praks.



Snidenje in seznanjanje z ostalim osebjem, zaposlenimi v pristanišču, je pripeljalo do razvoja novih tem v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, pri čemer smo bili vsi enakega mnenja, kar je, postaviti varnost in življenje delavcev na prvo mesto.

Sledil je vodeni ogled pristanišča. Predstavljeno je bilo delovanje terminalov, organiziranost logistične verige, sama dostopnost in primernost pristanišča, ter pogled na praktično vsakodnevno delovanje pristaniških storitev.



Namen študijskega obiska je bil pogovor in izmenjava informacij z njihovimi predstavniki glede nepravilnosti in peročih tem v izvajanju pristaniških storitev. Menimo, da je bil naš cilj dosežen, saj smo pridobili potrebne informacije in veliko boljšo predstavbo glede nevarnosti in odpravljanja problemov. Dobljene informacije in znanja bomo poskušali uporabiti za nadgraditev in napredek Luke Koper.

2. OBISK PRISTANIŠČA V REKI NA HRVAŠKEM

V torek, 18. 3. smo v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog II, obiskali Reško pristanišče. Zanimalo nas je predvsem, kakšna je organizacija dela v pristanišču, kakšno je razmerje med redno zaposlenimi in agencijskimi delavci, oziroma delavci – podizvajalci. Seznanili smo se s pravnim položajem in primerjavo med redno zaposlenimi in agencijskimi delavci.

Najprej so nas sprejeli predstavniki zaposlenih in nam predstavili količino pretovora, lastniško strukturo in zgodovino pristanišča. Kasneje je tekla beseda o pravicah zaposlenih in drugih delavcev v pristanišču.



Potem smo nadaljevali sestanek s člani uprave. Razvila se je burna debata glede opravljanja nadurnega dela in spoštovanja pravil glede varnosti in zdravja pri delu. Šokanten je podatek (ki pa ni bil uradno priznan s strani uprave), da imajo skoraj eno smrtno žrtev letno pri opravljanju pristaniških storitev v pristanišču. Za primerjavo naj povem, da so imeli v Tržaškem pristanišču eno smrtno žrtev v zadnjih desetih letih, in kar je privedlo, do sprejetja strožjih ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu.

Po sestanku s upravo, smo si ogledali pristanišče z morja in po kopnem. Zanimivo je bilo, da na tisti dan ni potekalo veliko aktivnosti v pristanišču, kar pa ne moremo trditi za Luko Koper in Tržaško pristanišče.



Po ogledu pristanišča, so nas predstavniki zaposlenih povabili še na kosilo.

Ugotovitev je, da so pravice delavcev, organizacija dela in tudi poslovanje Luke Koper neprimerno na višjem nivoju, kot v Reškem pristanišč

3. ŠTUDIJSKI OBISK PRISTANIŠČA ROTTERDAM

V ponedeljek, 19. 5. 2014 in torek 20. 5. 2014 smo v okviru projekta »socialni partner za socialni dialog II« obiskali pristanišče v Rotterdamu. Gre za danes največje pristanišče v Evropi (nekoč največje pristanišče na svetu), ki se nahaja na Nizozemskem. Ima površino 105 kvadratnih kilometrov, po dolžini pa meri zgolj 5 kilometrov manj kot celotna slovenska obala. Njegova velikost se odraža tudi v tem, da je skozi pristanišče speljana avtocesta, ki povezuje različne dele med seboj, z namenom nemotenega delovanja.



Študijski obisk je bil zelo kvaliteten, saj smo bili deležni predstavitve njihove organizacije dela ter dobrih praks, ki jih bomo poskušali vpeljati v naš sistem. Poseben poudarek se v Rotterdamu namenja varnosti in zdravju zaposlenih ter pripadnosti organizaciji. Res je, da gre trend razvoja v smeri avtomatizacije in upravljanja strojev na daljinsko vodenje, vendar s pomembnim poudarkom delovanja sindikatov v smeri ohranjanja delovnih mest in izboljšanja delovnih pogojev. To pozitivno vpliva na uspešnost delavcev, njihovo dobro počutje, kar je posredno v interesu družbe.



4. ŠTUDIJSKI OBISK PRISTANIŠČA V HAMBURGU

V sredo 21. 5. 2014 in 22. 5. 2014 smo v okviru projekta »socialni partner za socialni dialog II« obiskali pristanišče v Hamburgu (Nemčija), ki mu nekateri pravijo »nemška vrata v svet«. Sprejel nas je evroposlanec g. Knut Fleckstein, ki nam je organiziral srečanje s predstavniki zaposlenih na kontejnerskem terminalu HHLA Altenwerder in s predstavniki POOLA. Sestali smo se tudi z regijskim sekretarjem VER.DI-ja (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - podružnica Nemške zveze sindikatov) Andreasom Bahnom s sodelavci, ki so nam predstavili tamkajšnji način delavske organiziranosti. Predstavili so nam zanimive in uporabne načine zaposlovanja in organizacije dela v času, ko dela primanjkuje. Te dobre prakse, ki so se izkazale za učinkovite, bomo analizirali in jih poskusili uvesti v naš sistem, z namenom dvigovanja učinkovitosti slovenskih podjetij in večje zaščite delavcev.



Namen študijskega obiska je bil dosežen, saj smo dobili potrebne informacije, ki jih bomo uporabili za nadgraditev slovenskega sistema. V Hamburškem pristanišču, ki nam ga je predstavil izvršni direktor g. Gunther bonz, namreč veliko pozornosti posvečajo načrtovanju za prihodnost, predvsem glede strategije razvoja dejavnosti terminalov in prilagajanju potrebe ladjarjev. Potreba po hitrejšem in učinkovitejšem pretovoru iz dneva v dan narašča, zato v sistemu prihaja do uvajanja avtomatizacije procesov, vendar s poudarkom na ohranjanju delovnih mest in pravic zaposlenih. S tem namenom so delavci organizirani v skupen kolektiv, ki ga družno upravljajo na eni strani sindikati, na drugi pa delodajalci na terminalih (vse pravice imajo dorečene v kolektivnih pogodbah).



Pomemben poudarek pa posvečajo njihovu poudarjanju pripadnosti, kar se v praksi izkazuje za zelo učinkovito. Ta način razmišljanja in ta smer investicij v človeške vire bi tudi pri nas lahko pomenil večji prispevek k samemu napredku družbe.





Priloga 2:

POGODBA O ZAPOSLOTVI ŠT. 10

Na podlagi 9. Člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l.RS 42/02) in člena kolektivne pogodbe dejavnosti
SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI

sklepata

POGODBO O ZAPOSLOTVI št. /10

DELODAJALEC LMT d.o.o., Krpanova ul. 11a, 6000 Koper - Capod'istria

ki ga zastopa Rok Šuster

Matična številka: 2189615000 Davčna št.: 53131568

in:

DELAVEC _____

EMŠO: _____ Davčna številka: _____

Datum in kraj rojstva: _____

Državljanstvo: _____

Stalno prebivališče: _____

Poklic: _____

Dosežena stopnja in vrsta izobrazbe: _____

I.

Delovno razmerje se sklepa za določen čas - nedoločen čas (ustrezno počrtaj) s poskusno dobo 3
mesecev. V času poskusnega dela bo spremljal in ocenjeval uspešnost njegovega dela g. Jelisavac Stojičič.

Delovno razmerje je sklenjeno za določen čas za obdobje od: _____ do: _____

Delavec _____ / _____ sklene delovno razmerje kot pripravnik za obdobje od _____ / _____ do _____ / _____
_____. V tem obdobju mora opraviti pripravniški izpit. Mentorja za pripravništvo določi delodajalec.

II.

Delavec bo nastopil delo z dnem 27.03.2010 in bo razporejen na delovno mesto: _____

LTD

naziv delovnega mesta/poklica v vrsti dela

Lažja luško transportna dela

vrsta dela

I. tarifni razred

vrsta razred delovnega mesta

Če delavec iz opravičenih razlogov ne začne delati določenega dne, se šteje da je sklenil delovno razmerje.



III.

Delo bo opravljalo:

- v poslovnih prostorih,
 izven poslovnih prostorov oziroma sedeža enote: Predvidoma (Luka Koper)

IV.

Delavec bo opravljalo delo

- s polnim delovnim časom - 40 ur tedensko,
 s krajšim delovnim časom od polnega v trajanju _____ ur na teden.

V.

Delovni teden - 5 dnevni.

Dnevna razporeditev delovnega časa: 6.00h - 14.00h izjemoma 14.00h - 22.00h

Spremembe so možne zaradi spremembe delovnega časa Luke koper.

Delovni čas delavca (za izjemo od tega delovnega časa)

VI.

Delavcu se določi letni dopust v trajanju 20 dni na podlagi:

- minimalno število dni dopusta _____ 20 delovnih dni,
- zaradi težavnih delovnih razmer _____ delovnih dni,
- na podlagi delovnih uspehov _____ delovnih dni,
- na podlagi zahtevnosti dela _____ delovnih dni,
- na podlagi dopolnjene delovne dobe
oziroma pokojninske dobe _____ delovnih dni,
- glede na socialne razmere _____ delovnih dni,
- glede na zdravstveno stanje _____ delovnih dni,
- delavcem kateri so napolnili 50 let starosti _____ delovnih dni.

Dolžina letnega dopusta se spreminja glede na spremembe osnov oziroma okoliščin, ki se upoštevajo pri določanju dolžine letnega dopusta. Pravica in izraba letnega dopusta je skladna z 162. in 163. členom Zakona o delovnih razmerjih.

VII.

Delodajalec je dolžan zagotoviti naslednje ukrepe v zvezi z varstvom pri delu:

- pred nastopom dela mora delavca seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu in s pravicami ter obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji,
- zagotoviti mora tečaj iz varstva pri delu,
- zagotoviti mora delavcu opravljanje preizkusa iz varstva pri delu,
- delavcu mora zagotoviti naslednja zaščitna sredstva:

... Delovna obleka, rokavice, čelada, zašč. Čevlji, HV brezrokavnik
- zagotoviti mora delavcem redne preventivne zdravstvene preglede.



VIII.

Po prenehanju delovnega razmerja delavec še dve leti ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnično-tehnoško znanje, poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih bo pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu.

Delodajalec se obveže, da bo delavcu povrnil izgubo čistega dohodka v višini%, če delavec dokaže, da bi lahko z uporabo znanja in zvez pridobil dohodek, in hkrati tudi izkaže, za koliko čistega dohodka je tako prikrajšan.

Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o možnih posih oziroma delih, ta pa mora sporočiti svoje stališče v roku 15 dni, sicer se šteje, da ne uveljavlja konkurenčne prepovedi.

Če delavec ravna v nasprotju s to konkurenčno prepovedjo, je dolžan delodajalcu plačati odškodnino v pavšalnem

znesku EUR. Znesek se revalorizira

Delodajalec nudi delavcu denarno nadomestilo v višini

IX.

Delavcu pripada za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne razmere osnovna plača

597,43 BRUTO na mesec, pri čemer so

- normalne delovne razmere naslednje

- predvideni oz. pričakovani delovni rezultati

Delavcu pripadajo v skladu s kolektivno pogodbo panoge naslednji dodatki:

Dodatek na minulo delo

Višina dodatkov je določena s kolektivno pogodbo dejavnosti ali s sklepom delodajalca.

Delodajalec ugotavlja delovno uspešnost po naslednjih merilih:

Norme Luke Koper oz. po pravilniku o plačah podjetja

Izplačilo plače je določeno v 5. členu Pravilnika o plačah in osebnih prejemkih, ter povračilih stroškov v zvezi z delom.

X.

Delavec se je dolžan izobraževati v skladu s programom in potrebami delodajalca. Druge pravice in obveznosti delavca v zvezi z izobraževanjem so:

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih



XI.

Dolžina odpovednega roka v primeru pisne izjave delavca, da mu preneha delovno razmerje, je: _____

1 mesec

XII.

Delavec in delodajalec se dogovorita še za naslednje pravice in obveznosti: _____

XIII.

Pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki v tej pogodbi niso določene ali ki se med trajanjem delovnega razmerja spreminjajo, se urejajo z neposredno uporabo Zakona o delovnih razmerjih, splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, oziroma kolektivne pogodbe dejavnosti.

XIV.

Če se spremenijo razmere, pravice in obveznosti, ki so veljale ob sklenitvi pogodbe, bosta pogodbeni stranki pogodbo spremenili. Spremembo pogodbe lahko zahteva vsaka pogodbeni stranka.

XV.

Delodajalec izrecno soglaša s tem, da se vsi dobjeni podatki, še posebej podatki iz Pogodbe o zaposlitvi lahko uporabljajo, shranjujejo in kličujejo v baze podatkov in računalniško obdelujejo, za potrebe podjetja ter izvajanje zakonskih in pogodbenih obveznosti.

Ravno tako izrecno soglašajo s tem, da lahko podjetje kateregakoli izmed osebnih in zaupnih podatkov s katerimi razpolaga, posreduje zunanjim uporabnikom, če delovni proces to zahteva.

Delodajalec dovoljuje, da se njegovi osebni dokumenti fotokopirajo za evidenco podjetja in arhiv.

XVI.

pogodba je podpisana v treh izvodih. Po en izvod prejmejo:

- delavec
- delodajalec
- zavod za zaposlovanje
- _____

V _____ Kopru _____ dne 04.03.2010 _____

Delavec:

 LMT d.o.o.



Priloga 3:

POGODBA O ZAPOSILTVI - VZOREC

Na podlagi določil 9., 15., 29. in 125. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju besedila: ZDR) in po seznanitvi delavca s Kolektivno pogodbo Luke Koper d.d. (v nadaljevanju besedila: Kolektivna pogodba)

Sklepata

1. **Luka Koper d.d.**, Vojkovo nabrežje 38, 6501 KOPER, ki jo zastopa Predsednik uprave Robert Časar, oziroma po pooblastilu Izvršni direktor za kadre in sisteme kakovosti Uroš Kovač (v nadaljnjem besedilu: delodajalec),

in

2. _____, rojen _____, bivališče: _____, _____ (v nadaljnjem besedilu: delavec),

naslednjo

POGODBO O ZAPOSILTVI

1.

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata:

- da se ta pogodba sklepa v skladu z 2. odstavkom 29. člena in s 47. členom ZDR, zaradi pričetka veljavnosti nove Kolektivne pogodbe Luke Koper d.d. in Akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest,
- da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem za nedoločen čas in da z dnem veljavnosti te pogodbe preneha veljati predhodno sklenjena pogodba o zaposlitvi.

2.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da sklepata pogodbo o zaposlitvi, z veljavnostjo od **01.10.2008** za opravljanje del in nalog na delovnem mestu _____ s polnim delovnim časom.

Delovno razmerje se sklepa za **nedoločen čas**.

3.

Kraj, od koder se delavec dejansko vozi na delo, je opredeljen v pisni izjavi delavca in je osnova za obračun povračila stroškov za prevoz na delo. Delavec je zavezan vsako spremembo kraja, od koder se dejansko vozi na delo sporočiti delodajalcu, v roku 15 dni od spremembe.

4.

Delavec bo delo opravljal na vseh lokacijah delodajalca, na katerih delodajalec organizira delovni proces.

5.

Na delovnem mestu _____ bo delavec izvajal naslednje naloge:

-
-
-
- in druga dela opisana v opisu delovnega mesta, ki je sestavni del te pogodbe.

Delavec lahko opravlja tudi dodatna dela in druge zadolžitve v skladu s pooblastili, v primerih in na način, kot to določa ZDR in Kolektivna pogodba.



V primeru zdravstvenih indikacij in po priporočilih ali navodilih zdravnika specialista za medicino dela ob začasni nezmožnosti delavca za delo, mora delodajalec delavcu začasno določiti, delavec pa je dolžan sprejeti drugo delo, ki ustreza delavčevi preostali delovni zmožnosti.

6.

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za delo s polnim delovnim časom 40 ur tedensko. Začetek in konec ter tedenski oz. letni raspored delovnega časa določi poslovodni organ. Delavec bo dela iz delavnega mesta za katerega sklepa pogodbo o zaposlitvi opravljal v skladu z letnim rasporedom delovnega časa.

Zaradi narave dela in potreb dela v Luki Koper je delovni čas delavca lahko neenakomerno razporejen oz. se delo opravlja v prerazporejenem delovnem času, v primerih določenih z veljavno zakonodajo in Kolektivno pogodbo.

7.

Na dan sklenitve te pogodbe je delovno mesto _____ razvrščeno v ____ tarifno skupino in v _____ plačni razred .

Osnovna bruto plača delavca za polni delovni čas 174 ur mesečno, na navedenem delovnem mestu, glede na pričakovane delovne rezultate ob normalnih pogojih dela na dan sklenitve te pogodbe znaša _____ €.

Nakazilo plače se izvrši praviloma 12. dne v mesecu za pretekli mesec, na račun delavca pri finančni organizaciji, ki ga posreduje delavec.

Osnovna plača se spreminja v skladu z določili v Kolektivne pogodbe in Akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

Delavcu pripadajo k osnovni plači še dodatki, kot jih ureja Kolektivna pogodba:

- dodatek za delovno dobo v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe,
- dodatek za individualno uspešnost,
- dodatek za stopnjo usposobljenosti in fleksibilnosti
- ter dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa.

Sklep o uvrstitvi delavca v stopnjo usposobljenosti in fleksibilnosti je sestavni del te pogodbe.

Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka je določena s Kolektivno pogodbo.

V skladu z določili Kolektivne pogodbe pripada delavcu tudi povračilo stroškov za prehrano med delom, povračilo stroškov za prevoz na delo in iz dela, regres za letni dopust, del plače iz naslova skupinske delovne uspešnosti organizacijske enote ter del plače iz naslova poslovne uspešnosti družbe.

Posamezni elementi za obračun plače delavca so razvidni iz pisnega obračuna mesečne plače.

8.

Delavcu pripada letni dopust v skladu z ZDR in kriteriji, določenimi v Kolektivni pogodbi.

V skladu s Kolektivno pogodbo izda delodajalec delavcu ob začetku vsakega koledarskega leta obvestilo o pripadajočem številu dni rednega dopusta za tekoče leto.

Delavec izrablja letni dopust v skladu z določili ZDR, planom izrabe letnega dopusta, oziroma po predhodnem dogovoru z nadrejenimi.

Za leto 2008 je delavec že prejel *Obvestilo o pripadajočem številu dni letnega dopusta* in se ne spreminja.



9.

Delavec se obvezuje, da bo vestno, dosledno, odgovorno in korektno opravljal delo iz delovnega mesta in pooblastil, ki so mu zaupana, ter da bo pri delu sodeloval s sodelavci in nadrejenimi, in dosegal pričakovane delovne rezultate ter s strokovnim izobraževanjem dvigal kakovost svojega dela.

Delavec se obvezuje, da bo delovne obveze opravljal v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivno pogodbo in drugimi internimi določili.

Posebej se obvezuje, da bo spoštoval delodajalčeva navodila in predpise o varnosti in zdravju pri delu.

10.

Delavec mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje življenje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu in se odzvati na zdravstvene preglede, na katere ga napoti delodajalec.

Če delavec ne ravna v skladu s predhodnim odstavkom, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih in s tem huje krši obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar mu je lahko izredno odpovedana ta pogodba.

11.

Delavec ima pravico in dolžnost do dodatnega izobraževanja, udeležbe na strokovnih seminarjih ter do drugih oblik strokovnega izpopolnjevanja v skladu s sklepi in pogoji, ki jih določijo delodajalec.

12.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo dogovorjeno s to pogodbo in vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati redno in v rokih v tej pogodbi dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in povračilo stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.

Delodajalec je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca.

13.

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določilih zakona in kolektivne pogodbe. Delavec je odškodninsko odgovoren, če na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti, povzroči škodo delodajalcu.

Delodajalec je odškodninsko odgovoren delavcu po splošnih pravilih civilnega prava. Delodajalec je odškodninsko odgovoren delavcu za škodo, ki je delavcu povzročena s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.



14.

Ta pogodba preneha veljati:

- s smrtjo delavca,
- s pisnim sporazumom med strankama,
- z redno ali izredno odpovedjo delavca,
- z redno ali izredno odpovedjo delodajalca,
- s sodbo sodišča,
- po zakonu, z dnem pravnomočnosti odločbe o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije.

15.

Delodajalec lahko v času trajanja te pogodbe to pogodbo odpove redno iz poslovnih razlogov, iz razloga nesposobnosti delavca ali iz krivdnega razloga na strani delavca.

Delodajalec lahko delavcu v času trajanja te pogodbe odpove to pogodbo redno iz poslovnih razlogov zaradi prenehanja potreb po delu delavca, ki je pogojena z nujnimi operativnimi razlogi, za kar štejejo tehnološki, organizacijski ali strukturni razlogi, ki prispevajo k večji učinkovitosti družbe, ekonomski razlogi ali ukrepi države ali lokalne skupnosti.

Delodajalec lahko delavcu v času trajanja te pogodbe odpove to pogodbo redno iz razloga nesposobnosti, če delavec ne dosega pričakovanih rezultatov dela, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali če delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni, zaradi česar delavec ne more izpolnjevati obveznosti iz te pogodbe.

Delodajalec lahko delavcu v času trajanja te pogodbe odpove to pogodbo redno iz krivdnih razlogov, če delavec krši določbe te pogodbe, predpisov ali kolektivne pogodbe.

16.

Če delodajalec delavcu v času trajanja te pogodbe odpove to pogodbo redno iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti delavca, ima delavec pravico do odpovednega roka določenega z zakonom.

Če delodajalec delavcu odpove to pogodbo redno iz krivdnih razlogov, pripada delavcu odpovedni rok en (1) mesec, šteto od dneva po dnevu prejema pisne odpovedi.

Če delodajalec ali delavec izredno odpove to pogodbo, ni odpovednega roka pogodbe.

Če delavec redno odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok za redno odpoved te pogodbe delodajalca iz poslovnih razlogov.

17.

Delavcu v primeru redne odpovedi te pogodbe iz poslovnih razlogov in iz razloga nesposobnosti pripada odpravnina v primeru, da je po tej pogodbi v družbi delal najmanj eno leto, v višini, ki jo določa zakon in Kolektivna pogodba.

Ob upokojitvi delavcu pripada odpravnina v skladu z določili Kolektivne pogodbe.

18.

Za vse zadeve, ki niso urejene s to pogodbo, se neposredno uporabljajo določbe veljavne zakonodaje, Kolektivne pogodbe, določbe aktov in dokumentov sistema vodenja družbe.



19.

Delodajalec ali delavec lahko kadarkoli v času trajanja te pogodbe predlagata spremembo ali dopolnitev te pogodbe ali sklenitev nove pogodbe.

V primeru predloga za spremembo, dopolnitev ali odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, sta stranki dolžni spoštovati roke predpisane v ZDR.

Pogodba o zaposlitvi velja od dneva podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se od 01.10.2008 dalje.

20.

Pogodba je sestavljena v dveh izvodih, od katerih prejme en izvod delavec, enega pa delodajalec.

V _____, dne _____

Izvršni direktor za kadre in sisteme kakovosti



Priloga 4:

POGODBA O OPRAVLJANJU STORITEV





4. člen

Obračun storitev se opravi na podlagi evidence opravljenih storitev, ki jo dnevno vodi naročnik.

5. člen

Izvajalec po tej pogodbi se obvezuje in jamči, opravljati storitve pri naročniku in to s svojimi delavci, ki bodo izpolnjevali vse predpisane zakonske pogoje za opravljanje del, s katerimi se zagotavljajo storitve iz te pogodbe.

Ker se storitve opravljajo na območju koprskega pristanišča, ki je pod nadzorom državnih organov (carina), si naročnik pridržuje pravico nadzora gibanja oseb na območju pristanišča tako, da opravičenost vstopa/izstopa ter gibanje in spoštovanje notranjega reda na območju pristanišča presoja služba varovanja naročnika.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da ko opravljanje delovnih operacij vodijo zaposleni pri naročniku, je tak vodja operacij odgovoren, da pred začetkom del, zaposlenim pri izvajalcu posreduje ustrezne informacije in navodila za pravilno (tehnološki postopek) in varno (predpisi iz varstva pri delu) izvedbo del. V kolikor zaposleni izvajalca, posredovanih navodil in informacij ne razumejo, so to dolžni nedvoumno sporočiti vodji operacij naročnika, ali njemu nadrejeni osebi pri naročniku.

Izvajalec ima pravico odkloniti izvajanje posamezne storitve ali operacije, v kolikor ugotovi, da s strani naročnika niso zagotovljeni minimalno zakonsko zahtevani pogoji s področja varstva pri delu, oziroma v kolikor obstajajo druge okoliščine, ki ne bi omogočile varne izvršitve storitve. O okoliščinah iz tega odstavka mora izvajalec nedvoumno obvestiti odgovorne osebe pri naročniku.

Izvajalec s podpisom na posebnem obrazcu jamči in priznava, da je seznanjen s tehnologijami del, ki jih opravlja in je dolžan svoje zaposlene seznaniti s tehnologijami del. Pogodbeni stranki sta sporazumni, da je tehnologija iz tega odstavka poslovna tajnost in je izvajalec brez soglasja naročnika ne sme posredovati tretjim. V kolikor izvajalec brez soglasja naročnika tehnologijo posreduje tretjim, je kršil določila te pogodbe in mora naročniku plačati pogodbeno kazen v višini fakturirane realizacije preteklega leta pred kršitvijo, v roku 15 dni od poziva naročnika.

Izvajalec izjavlja, da je seznanjen z dejstvom, da je gospodarska dejavnost, ki jo opravlja naročnik opredeljena kot nevarna dejavnost in zato zahteva večjo mero odgovornosti pri izvajanju storitev, kar bo izvajalec dosledno upošteval in spoštoval. Izvajalec se zavezuje na zahtevo naročnika posredovati vse podatke o svojih zaposlenih o izpolnjevanju pogojev za izvajanje storitev, ki predstavljajo povečano nevarnost.

Izvajalec v celoti jamči za vsa dejanja in morebitne opustitve, ki bi jih storile osebe, ki so zaposlene pri izvajalcu a v skladu s to pogodbo izvajajo opravila, storitve pri naročniku.

Izvajalec se obvezuje skrbeti za dnevni nadzor nad vrsto, količino in kvaliteto opravljenih storitev svojih delavcev in zagotoviti spoštovanje predpisov iz varstva in zdravja pri delu, požarne varnosti ter varstva okolja na celotnem področju koprskega pristanišča.

Izvajalec sklene z naročnikom Dogovor o zagotavljanju varnosti pri delu, požarne varnosti in varstva okolja ter poda Izjavo o seznanjenosti z ukrepi varnosti pri delu, požarne varnosti in varstva okolja.

6. člen

Izvajalec, je opravljanje s to pogodbo dogovorjenih in prevzetih obveznosti oz. opravljanje svoje dejavnosti, dolžan zavarovati za primere povzročitve škode naročniku ali tretjim in dokazilo o takem zavarovanju posredovati naročniku (zavarovanje splošne civilne odgovornosti družbe). Zavarovanje iz tega člena, mora kriti tiste specifične rizike in dejavnosti, ki se storitveno izvajajo s to pogodbo.



7. člen

Izvajalec lahko koristi nastanitvene in prehrabne kapacitete naročnika ali njegovih odvisnih družb. Izvajalec bo te storitve plačal po veljavnih cenah, ki veljajo na dan izstavitve računa koriščenja kapacitete.

Naročnik ali njegova odvisna družba bo za navedene storitve izstavljal odgovarjajoče račune.

8. člen

Izvajalec bo izstavljal račun za opravljene storitve dvakrat mesečno in sicer 15. in zadnjega v mesecu, kar se upošteva kot datum opravljene storitve (DOS). Naročnik bo obveznosti iz prejšnjega odstavka poravnal v roku 30 dni od datuma opravljene storitve (DOS).

9. člen

Morebitne spore bosta pogodbeni stranki reševali sporazumno, kot dobra poslovna partnerja. V primeru, da spora ne bosta mogli rešiti sporazumno, pogodbeni stranki soglašata, da je za reševanje spora pristojno sodišče v Kopru.

10. člen

Ta pogodba se sklenuje za nedoločen čas in se lahko odpove, pri čemer je odpovedni rok 30 dni.

11. člen

Pogodba stopi v veljavo s podpisom te pogodbe in priloge s strani obeh pogodbenih strank. S sklenitvijo te pogodbe prenehajo veljati vsi predhodni pisni ali ustni dogovori, ki so urejali področje, ki ga ureja ta pogodba.

12. člen

Pogodba je sestavljena v štirih izvodih od katerih prejme vsaka pogodbeni stranka po dva izvode.

Koper, dne 01.07.2009



Priloga 5:

PREDLOG UREDBE O VZPOSTAVITVI DOSTOPA DO TRGA PRISTANIŠKIH STORITEV IN FINANČNI PREGLEDNOSTI PRISTANIŠČ





Obenem je pristanišče postalo eden večjih zaposlovalcev na območju primorske regije. V sam proces pretovarjanja je vpetih več tisoč družin. Kot resen in stabilen zaposlovalec je podjetje Luka Koper d.d. podpisalo kolektivno pogodbo z zaposlenimi, ki jih varuje pred neoliberalističnimi poskusi razvrednotenja človeškega dostojanstva. Zaposleni sami predlagamo spremembe, ki so dobre za naše stranke. Obenem skrbimo za visok standard varnosti na področju luke, kot tudi izven nje. Zavedamo se vplivov hrupa, kvalitete zraka, izpustov v okolje, recikliranja, obnovljivih virov.

Pristanišče je bilo v zadnjem desetletju že 3 krat predmet poskusa sovražnega prevzema, katerega cilj ni bil dobronameren za lokalno skupnost in zaposlene, temveč zgolj prevzem vodenja poslovanja. Brez dolgoročnih smelih idej in z namenom počasnega izčrpavanja podjetja, bi zelo verjetno lokalni skupnosti čez desetletje zapustili obubožano in razpadajočo luko. Upali smo, da je obdobje splošne blaznosti, ko se je na dolgo in široko govorilo o vsesplošni privatizaciji, vsega kar leze in gre po državi, mimo. Na žalost ni, še vedno je prisotno. Samo oblike in razloge menja.

Ta scenarij imamo pred očmi, ko beremo Uredbo evropskega parlamenta, kjer je zelo malo (ali nič) navedenega o socialni varnosti zaposlenih na področju pristanišč, veliko (pravzaprav vse) pa je napisano o pravicah pravnih subjektov, ki lahko vstopajo v pristanišča. Vse seveda pod ne tako prepričljivo krinko svobodnega trga proste konkurence in boljše učinkovitosti.

Pristanišče so gradile pridne roke luških delavcev in inženirjev slovenske Istre. Skozi leta poslovanja in razvoja se je organiziranost in logistika podjetja prilagajala predvsem v smeri konkurenčnosti. Zelo uspešno smo gradili in povezali organizacijo podjetja, ki pod eno streho, enim vodstvom, upravlja z vsemi pomembnimi akterji za obstoj pristanišča. Seveda je tako uspešno podjetje zanimiv zalogaj za sovražne prevzeme, za samo pristanišče pa pomeni pogrom in konec zgodbe o uspehu.

Po scenariju dotične uredbe bi predvidena Pristaniška uprava sodelovala s privatnimi terminalisti na osnovi pogodb. Ali to pomeni, da bi bili primorani prepustiti v upravljanje državi tudi dvigala in nepremičnine? Država ki je že prevzela v upravljanje Pristaniško infrastrukturo (akvatorij, grajene obale, valolome, pristope na pomole, naprave za privezovanje, primarne dovozne poti in primarne železniške tise, ki so namenjeni za javni cestni oziroma železniški promet, vhode, ograje ter zemljišča, na katerih ležijo objekti pristaniške infrastrukture), ki jo je Luka Koper s svojimi delavci garaško gradila, je postala predmet državnega proračuna. Z njim pa vsi Evropejci dobro vemo kako je, vedno v rdečih številkah. In za vsako večjo investicijo potrebujemo soglasje okornega aparata, ki noče razumeti, da poslovanje potrebuje odločitve takoj.

Veliki akterji (terminalisti, ladjarji,...), ki jim je prav malo mar za invalidska podjetja, lokalno skupnost in zaposlene, bi lahko prevzeli dejavnosti pristanišča. Prednosti iz



vidika velikih podjetij, vidimo samo v nižanju osebnih dohodkov ali mezd, uničenju sindikatov, invalidskih podjetij, lokalnih podpornih podjetij, samostojnih podjetnikov in najhujše, strokovnih kadrov znotraj pristanišča. Kljub lepim obljubam, veliki svetovni igralci (privatni terminalisti, ladjarji,...) poskušajo ustvariti svoj monopol v logističnih storitvah. Luka koper nikoli ni dovolila, da samo en igralec prevzame celotno logistično pot. Trudimo se ustreči vsem.

Prednost naše organiziranosti se je še posebno izkazala v kriznih časih, ko so nekateri terminali upočasnili tempo oz. zmanjšali obseg pretovora, drugi pa, na srečo, s polnimi jadrji prepeljali podjetje skozi težke čase. Brez nepotrebne izgube strokovnih kadrov in izkušenih delavcev, ki so takoj po koncu recesije ponovno prevzeli vajeti v svoje roke. Privatni terminalisti bi zaposlene v času recesije prepustili bridki usodi. Podjetje bi šlo v stečaj, delavci na cesto. Koncesijo bi Luška uprava podelila drugemu, ki bi seveda pripeljal svoje kadre in morebiti zaposlil delavce, ki so ostali na cesti.

Urejevanje finančnih razmerij z javnimi organi. Za naše pristanišče tovrstna naloga (cilj) ni predmetna, ker smo v razmerje z državnimi organi zarezali že pred 10 leti in postavili jasno ločnico, kaj je last terminalista in s čim upravljamo v javno dobro. Posledično so tudi finančne transakcije vodene ločeno. Čeprav je pristanišče bilo zgrajeno z, dobesedno, lastnimi rokami pristaniških delavcev, je država nacionalizirala zemljišča, obale in ceste ter jih dala v koncesijo podjetju, ki je zgradilo pristanišče sredi morja. Obenem smo zgradili tudi vse objekte z lastnimi viri, brez finančnih subvencij države oz. javnih organov.

Glede novih odborov/ organov imamo zelo zadržano mnenje, če že ne odklonilno. Zakaj pristaniška uprava, če dokazano (tako v naši bližini, kot v posameznih obiskanih lukah) NE DELUJE? Dokazno je leglo političnih ostankov, ki se ne odzivajo učinkovito na potrebe v pristanišču. Samo neučinkovito zapravljanje denarja in netransparentno kadrovanje.

Podobno je z predlaganim Posvetovalnim odborom. Že sami vršimo redna posvetovanja z vsemi udeleženiimi strankami v pristanišču. Celo več, skupaj razvijamo programe, ki olajšujejo delo carinski upravi in zagotavljajo kvalitetnejše in učinkovitejše poslovanje s strankami. Da ne omenjamo naših obiskov pri uporabnikih pristanišča in podobno. Razumljivo, da niso vse želje strank uresničljive, a katere so.

In nato še neodvisni nadzorni organ, ki bi nadziral uvajanje/ izvajanje določil nove regulative. Kaj želite doseči? Navedeno je 319 pristanišč, torej 319 nadzornih organov. In seveda bodo skrbeli za učinkovitost, morda za konkurenco. In koliko sredstev bo za to porabljenih. Koga bodo ta sredstva bremenila? In navsezadnje, ali nimamo že policije, carine, davkarije. Ne.



Ne vsem odborom, ki bodo sigurno povečali odhodke pristanišč (neposredno ali posredno), morebiti vplivali na konkurenčnost, vsekakor pa ne bodo izboljšali učinkovitost.

Regulativo zavračamo v celoti, ker ne obravnava objektivno statusa našega pristanišča. Pod pretvezo konkurence, večje učinkovitosti, financiranja z javnimi sredstvi (tu evropski parlament recimo molči kako je Deutsche Bahn posredno subvencioniran s strani države) skuša regulativa poseči v ustroj (delujočega, prilagajajočega, konkurenčnega, razvijajočega, ekološkega, socialnega, učinkovitega) pristanišča in ga ohromiti, finančno zlomiti in na koncu osiromašiti. In tu se bo pokazalo, da bo regulativa dosegla ravno nasproten učinek. Storitve za stranke bodo manj kvalitetne, lokalna skupnost bo priča razpadajoči luki, varnost mesta bo bistveno bolj ogrožena in lokalna skupnost bo zgubila zaposlovalca in pomemben vir dohodka.

Kot predstavniki zaposlenih na Vlado RS, pristojne v ministrstvih in naše predstavnike v Evropskem parlamentu apeliramo, da predlagano uredbo v celoti zavrnejo.

S spoštovanjem

Pripravili:

Matjaž Smajgl
član Sveta delavcev

Davorin Petaros
sind.p. SPD, KS 90,
predstavnik sekc. LK pri VZMD

Nebojša Topič
Predsednik sveta delavcev
Luke Koper d.d.

Pavel Lokovšek
SPD KS 90

Mladen Jovičič
SŽPD

Mersud Kovačević
SŽPD

Stojan Čepar
SŽPD

Priloga 6:
MEDIJSKE OBJAVE

Predlog uredbe o ureditvi pristanišč ni po meri sindikatov!



Danes je na povabilo poslanke Evropskega parlamenta Tanje Fajon na delovnem obisku v Sloveniji Knut Fleckenstein (SPD/S&D, član Odbora za promet in turizem), poročevalec EP za evropska pristanišča.

V Sloveniji je želel na primeru manjšega pristanišča, kot je Luka Koper, pridobiti poglede in razmišljanja o predlogu uredbe "Vzpostavitev okvira za dostop do trga pristaniških storitev in finančna preglednost pristanišč", s katerim skuša Evropska komisija že tretjič vzpostaviti pravila za nekatere skupne ureditve evropskih morskih pristanišč.

Poslanec Fleckenstein se je zjutraj na Ministrstvu za infrastrukturo in prostor sestal z državnim sekretarjem Bojanom Babičem in vodjo Sektorja za pomorstvo Žarkom Pregljem, ki sta mu predstavila posebnosti glede organizacije in delovanja koprškega pristanišča in pojasnila, da Slovenija predlog uredbe pravkar proučuje oziroma pričakuje pobude in predloge deležnikov. Po njunem mnenju je za nekatera področja skupna ureditev vsekakor potrebna, težave pa se znajo pojaviti pri vprašanih socialnega dialoga, nadzorne komisije in državnih pomoči, kar kot temeljne izzive izpostavljata tudi evropska komisija in parlament.

Da se zna pri socialnem dialogu zaplesti, so potrdili tudi današnji pogovori Tanje Fajon in Knuta Fleckensteina s predstavniki sindikatov pristaniških delavcev. -Sporočilo sindikatov je, da je predlog uredbe omejujoč in ni dober, saj delavce postavlja v bistveno slabši položaj glede socialne varnosti in zaposlitve. Že danes so v Luki Koper standardi in pogoji dela za pogodbene delavce veliko slabši



kot za zaposlene, - je po pogovorih povedala poslanka Fajonova. Poslanka je vodstvo sindikatov pozvala, naj na to problematiko zelo resno opozorijo in opozarjajo vlado. Ta bo morala svoje pripombe in predloge na uredbo v Bruselj posredovati zelo kmalu.

Popoldan se bosta poslanca sestala še s predstavniki uprave in nadzornega sveta Luke Koper.

Za pošiljanje komentarja se prosimo [prijavite](#). Če še nimate uporabniškega računa, kliknite [tukaj](#).

Delo

Naslov: **Od boga pozabljeni**

Datum: 21.02.2011 Stran, Termin: 13

SLOVENIJA Izkidača:

Avtor: Luka Jakše

Žanr: Komentar

Površina, Trajanje: 223.81

Rubrika, Oddaja: Ozadja



LUKA JAKŠE
luka.jakse@delo.si



Od boga pozabljeni

V obdobju velike gospodarske rasti so imeli ljudje zaradi blišča optimizma slepo pego za nekatere negativne družbene pojave. Med najbolj srmatnimi je gotovo ignoranca do delavcev iz balkanskih in vzhodnoevropskih držav, ki so v času kovanja dobljčkov predstavljali tiho, nezastopano in izkoriščano skupino ljudi. Njihove obupane oči, zgarane roke in upognjene hrbtenice je večina prvič videla šele, ko so začela propadati gradbena podjetja, ki so veljala za vlečnega konja našega gospodarstva. Ob tem se navadno navede še ugotovitev, da tovrstnih del pravi Slovenci sploh ne opravljajo. Tujih delavcev, ki so priložnost za boljši zaslužek iskali pri nas, pa niso oziroma ne zaposlujejo samo gradbene družbe, Luka Koper, Revov in druga večja podjetja, ampak se jih je peščica skrivala skoraj v vsakem kraju, ki je premoget kakšnega večjega obrtnika.

Za te novodobne sužnje nihče ne vpraša, v kakšnih razmerah delajo in ali njihov delodajalec spoštuje delovnopravno zakonodajo.

Vendar se ti ljudje dejansko ne skrivajo, čeprav marsikdo, ne po lastni volji, dela na črno, ampak zanje pač ne velja osemurni delovnik. In ko jim od meзде odtrajajo še oderuško najemino za trdo posteljo, jih verjetno mine volja, da bi si denimo ogledali bokarski obračun Dejana Zava s kakšnim od izzivalcev. Delodajalci jim čim bolj izkoristijo, ko pa jih izmožgajo, jih enostavno zamenjajo z drugimi. Utrujenim in bolnim delavcem preostane le, da po socialnih centrih, zavodih za zavarovanje in drugih uradnih prosiijo

za preživetje, ker jih je sistem, v katerem nihče ne prevzame odgovornosti za nastalo stanje, kaj šele za spremembe, pustil na cedilu. Izkoriščajo jih celo sindikati, ki se na ljudi nazirane v samske domove, kontejnerje in druga neprimer-na bivališča spominjo samo, kadar jim tastreza, prvi napad panike pa doživijo, če kdo umeni, da bi morali delati za enak denar in imeti enake pravice kot člani sindikatov. Najbrž ker predvidevajo, da bi izenačitev statusov članom sindikata uzele nekaj privilegijev.

Na plečih teh nevidnih delavcev, kot so jih marketinško poimenovali salonski barci iz Roga, je država zgradila avtoceste in druge objekte, zaradi nizke cene dela so cvetela podjetja, ki so dvigovale BDP, vzpon so doživlele razne agencije za delo, ki bi jih še najlažje primerjali z nekdanjimi lovcii na sužnje. Za te novodobne sužnje nihče ne vpraša, v kakšnih razmerah delajo, ali imajo ustrezno opremo, ali njihov delodajalec spoštuje delovnopravno zakonodajo. Pomembno je samo, da za čim manj denarja naredijo več, kot na podobnem delovnem mestu naredi po predpisih plačan Slovenec.

Zdaj se moramo vprašati, ali želimo biti država, ki bo odvisna od nizkocenovne delovne sile, kar sicer na načelni ravni pogosto očitamo zahodnim državam in njihovim korporacijam. Morda bomo ugotovili, da lahko preživimo le z izkoriščanjem teh od boga pozabljenih delavcev. To pa bo zelo žalostna ugotovitev.



Primorske novice

Naslov: "Pojma nimate, kaj se dogaja!"

Datum: 04.03.2011 Stran, Termin: 11

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: PETRA VIDRIH

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 662.19

Rubrika, Oddaja: 7. val



V Lukki Koper: dela na stativne novodobnih sušnje; vztrajnost in brez kakršnikoli pravic

"Pojma nimate, kaj se dogaja!"



Ogorčen je: "Pojma nimate, kaj se dogaja v Luki Koper? Delavci, zaposleni pri zunanjih pogodbenih podjetjih za izvajanje del v luki, na mesec opravijo tudi do 400 ur. Si lahko sploh predstavljate, koliko je to? Fantje - večinoma gre za državljane Bosne, v zadnjem času je med tudi njimi vse več Romunov in Bolgarov, ki so zaradi nepoznavanja jezika še na slabšem - so po cele dneve v pristanišču; nekateri delajo tudi po šest izmen skupaj. To ni človeško!"

Janez - ime je seveda izmišljeno, saj si naš sogovornik ne upa razkriti svoje identitete - je precej vznemirjen. "Zadnje čase v javnosti odmevajo zgošbe izkoriščenih tujih gradbenih delavcev; a povem vam, da se v Luki Koper dogajajo še hujše stvari," pripoveduje. "Ne gre sicer metati vseh delodajalcev v isti koš, a mnogi fantje ne morejo več. Saj bi se uprli, pa si ne upajo. Ko bi vi vedeli, kakšnim pritiskom so izpostavljeni: grožnje, šikaniranje, molting ... Že tako ne smeš nič reči, ker ti delodajalec takoj zagruzi z odgovorjo. Fantje si niti v sindikat ne upajo včlaniti, čeprav - resnici na ljubo - kaj pa bi imeli od tega? Zato se bojim, da če bi se javno izpostavil, me ne bi želeli nihče več zaposliti, saj bi me takoj ožigosali za problematičnega," opravičuje svojo anonimnost.

Prisiljeni so v nadure

Janez, ki je slovenski državljan, je že vrsto let zaposlen pri enem od podjetij, ki ima pogodbo z Luko Koper. "Na mesec opravim okoli 220 ur, za kar prejmem približno 900 evrov. Če bi bil zaposlen v Luki Koper, bi za isto delo prejel med 1400 in 1500 evri. Zgodi se, da tudi po nekaj dneh ne vidim svojih otrok: zjutraj, ko grem v službo, le spijo, zvečer, ko se vrnem domov, že spijo ... A tu ne gre zame!" pojasnjuje. "Seč me boji, ko vidim te uboge fante, ki v Sloveniji delajo z delovno vizo, kako gurajo po cele dneve za pičle tri evre na uro. Kajti če želijo preživeti sebe in

svojo družino, so prisiljeni delati nadure. In tako na mesec naredijo tudi po 300, 350 ur; namesto predpisanih 176. Čeprav delajo tako ponoči kot ob nedeljah, se to pri plačilu ne pozna. Tudi za regres in trinajsto plačo ter c. i. dodatek za uspešnost in gospodarnost, ki ga Luka Koper vsake tri mesece razdeli med svoje zaposlene, se lahko obršijo pod nosom."

"Nismo vsi samo 'glupi' Bosanci"

Mujo - tudi njegovo ime je izmišljeno, saj si ne upa niti predstavljati posledice, če bi v javnosti nastopil s svojim praviim imenom - še predobro ve, o čem govori Janez. Kot pogodbeni delavec je plačan po učinku. "Včasih si lahko po cele dneve v luki, od taneja jutra do poznega večera, so pa tudi dnevi, ko te delodajalec ne potrebuje in čakal doma na klic," pojestjuje. Ko je pred desetimi leti prišel v Slovenijo, je imel povsem drugačno predstavo o naši državi. "V Slovenijo sem prišel delat, da bi zaslužil denar, s katerim bi si lahko izboljšal ekonomski položaj in omogočil lepšo prihodnost svojim otrokom. A namesto tega sem dobil to!" pove skazi stisnjene zobe.

"Za isto delo sem bistveno slabše plačan kot lučki delavec. Tuji delavci smo očitno kot nekakšni sužnji, brez vseh pravic - do normalnega urnika, do zaslužnega počitka, da poltonega plačila ... Pa kaj mislijo, da smo živali? In ko zbereš pogum in se



pototiš, te delodajalec grobo zasrne, češ, zakaj pa nisi ostal v Bosni! Mnogo jasno je že obupalo in so se že vrnili nazaj domov, drugi vztrajajo. Življenje v Sloveniji je drago. Najemnine so visoke, stroški tudi. Če želiš poslati še nekaj denarja domačim v Bosno, ti v denarnici ne ostane nič. Nekateri delavci že po nekaj mesecih niso dobili plače in nimajo denarja niti za sendvič. Kako preživijo? Tiko, da si med seboj pomagamo, kolikor si lahko. Danes posadiš ti meni, jutri jaz tebi ... Luko to gre, veste, gospa moja. Območje. Po krajšem premisleku nadaljuje: "Ne vem, kaj naj vam rečem ... Za večino ljudi smo samo 'glapi' Bosanci. A nisimo vsi, ki smo prišli iz Bosne v Slovenijo delat, nezobraženi. Kar nekaj nas ima srednjo izobrazbo, a žal ne moremo dobiti druge službe."

Muj je prepričan, da je vse to, kar se trenutno dogaja v Sloveniji s tujimi delavci, dobiti naša država. "V kateri drugi državi znotraj EU, razen morda v Bolgariji in Romuniji, pa se dobi s tako lahko delovno dovoljenje kot pri nas? Če uspeš dobiti to dovoljenje v Nemčiji ali Avstriji, je kot zadeti na lito! V Sloveniji pa ... Seveda je na široko odprla svoja vrata tujcem. Mi smo poceni delovna sila, pripeljejo nas sem in mi delamo kot norci, ko pa nas ne rabijo več, nas pošljejo nazaj. Hvala lepa za takšno prilikost," je ogorčen Muj.

Kje je inšpekcija?

Da v Luko dela na stotine novodobnih sužnjec, ustrahovanih in brez kakršnikoli pravice, je pred dnevi opozoril še Sindikat žerjavistov **Luka Koper**, ki je med razlogi za zagroženo stavko navedel tudi kazensko stanje na področju varnosti delavcev in premoženja.

"Če delaj po tri, štiri izmene skupaj, zagotovo ne moreš več biti skoncentriran na svoje delo in s

tem ogražati sebe in druge," opozorilom žerjavistov pritrjuje Muj. "A če želim zaslužiti za preživetje, moram toliko delati," se upravičuje.

Kot pojasnjuje Janez, problem tiči v tem, da hiški delavec **Luka Koper** stane okrog 18 evrov bruto na uro, pogodbeni podjesja pa od Luke za svojega delavca dobijo med osem in devet evrov bruto. "Seveda nas ne morejo zadoščno plačati. Pa naj se z **Luko Koper** dogovorijo za boljše pogodbe! Ob takšnem pretovoru skraj ne morem verjeti, da Luka nima denarja. Vprašanje pa je, kam gre ves ta denar. In le nekaj mi ne gre v račun, če naši delodajalci nes nimajo denarja za naše plače, s čim si potem privoščijo bajno drage avtomobile, s katerimi prihajajo v Luko? Jaz se moram pa tudi po delju nasokrog prevažati z motornim kolesom, ker si ne morem privoščiti še enega kvedla!" je razočaran Janez. Tudi zato, ker se počuti posem nezmožnega. "Tisti, ki smo zaposleni za nedoločen čas, imamo k pogodbi o zaposlitvi dodan še aneks o spoznamni odpovedi, ki delodajalcu omogoča, da lahko delavca odpusti, kadar hoče. Zato imamo dejansko zvezane roke. Če delodajalec zagrozi s prijavo na delovni inšpekciji, ti on zagrozi: odpovéljé. Na koncu vidim, da se ti sploh ne splača karkoli reči. In posem sam, dokler bo država stala križem rok, se bodo dogajale take nepravilnosti."

"Večina teh pogodbenih podjetij - ne trdim, da so vsa enaka, da ne bo pomote - srejšim delavcem nakazuje minimalne plače, preostanek denarja pa jim dajo na roko in se tako izognejo plačilu davka. Večina jih tudi ne plačuje resno socialnih prispevkov ... Lukki lefi pravijo, da na to ne morejo vplivati, saj je interna stvar delodajalca. Ok, kaj pa država? Luka je vendar v večinski lasti države. Kaj države

toerstne kršitve delovne zakonodaje ne zasledijo? In kje je inšpekcija?" ne more razumeti Janez.

Nastaja drugi pol "nevidnih" delavcev?

V **Luki Koper** poudarjajo, da nimajo nikakršnih pristojnosti, da bi nadzorovali ta podjetja, ampak je to v domeni delovne inšpekcije. Na republiškem inšpektoratu za delo pa so pojasnili, da so ta pogodbeni podjetja (njihovo število se sicer spreminja, trenutno jih je okoli 40) redno pod inšpekcijskim nadzorom. Lani so inšpektorji opravili 24 pregledov in ugotovili kar nekaj nepravilnosti v zvezi z delovnopravno zakonodajo, kot na primer zaposlovanje na črno, zaposlovanje tujcev, postredovanje delovne sile, vodenje evidenc s področja dela, izplačilo plač in regresa, odpoved pogodbe o zaposlitvi, razporejanje delovnega časa, nadurno delo, zagotavljanje počitka, izraba letnega dopusta in tako naprej.

Prejšnji petek je Nadzorni svet **Luke Koper** upravi podjetja naložil, naj z javnim razpisom takoj poišče neodvisno zunanjo institucijo, ki bo preverila domnevne kršitve delovne zakonodaje na območju pristanišča. V sredo pa je poslanec **SL5 Franc Pušič** ministru za delo, družino in socialne zadeve dr. **Ivanu Svetliku** poslal poslansko vprašanje v zvezi z nadzorom nad delovnimi razmerami v **Luki Koper**.

Pušič se v pismu sprašuje, "ali nastaja drugi pol 'nevidnih' delavcev v Sloveniji? Prepričan je, da do nastalih razmer v državi ne bi prišlo, če bi vsi odgovorni, od uprave **Luke Koper** do pristojnega ministrstva in inšpekcijskih služb, ukrepali v skladu s svojimi pristojnostmi.

PETRA VIDRIH

Primorske novice

Naslov: "Prisiljeni so izkoriščati svoje delavce"

Datum: 12.03.2011 Stran, Termin: 2

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: PETRA VIDRIH

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 409,23

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Nekdanji pravni zastopnik 15 zunanjih pogodbenih podjetij v Luki Koper Dušan Gak opozarja:

"Prisiljeni so izkoriščati svoje delavce"

Dušan Gak, ki je lani v pogovorih z upravo Luke Koper zastopal 15 zunanjih pogodbenih podjetij za izvajanje pristaniških storitev, opozarja na nemogoč položaj teh podjetij in njihovih delavcev. Pravi, da so se znašli v začaranem krogu: "V Luki pravijo, da trg in tržne zakonitosti ter selekcija delajo svoje, zato je razumljivo, da pogodbeni podjetja izkoriščajo svoje delavce, medtem ko Luka Koper izkorišča pogodbenike."

KOPER ▶ V zadnjih dneh so javnost pretresle zgodbe izkoriščanih tujih (večinoma bosanskih) delavcev, ki so zaposleni pri zunanjih pogodbenih podjetjih v Luki Koper, tako imenovanih IPS (izvajalcih pristaniških storitev). Po cele dneve garajo za pičle tri evre na uro, in če želijo zaslužiti dovolj, da lahko preživijo sebe in svoje družine v Bosni, so prisiljeni delati bistveno več - tudi do 300 ur na mesec.



Dušan Gak

"Kriva je Luka"

Po mnenju Dušana Gaka večji del krivde za nastale razmere nosi prav Luka Koper. "Ker pogodbenikom ne plačuje dovolj, so ti prisiljeni izkoriščati svoje delavce in celo kršiti zakonodajo," opozarja. Lani si je v imenu 15 pogodbenikov, ki zaposlujejo približno 70 odstotkov vse tuje delovne sile v pristanišču, prizadeval od uprave Luke iztržiti boljše pogoje za svoje pooblaščenca in posledično tudi za pogodbene delavce. A zaman.

"Zaradi načina dela in delovanja v Luki Koper so pogodbeniki prisiljeni delati tudi kaznivs dejanja, da izpolnijo svoje obveznosti iz pogodbe in dogovora, sicer lahko kar odidejo. Cena za opravljene storitve namreč pogodbenikom ne zagotavlja normalnega, kaj šele dobrega poslovanja. Zato se ti

zatekajo k rešitvam, ki so včasih tudi nezakonite," razkriva Gak.

Po njegovih podatkih sta najnižji urni postavki za luško transportnega delavca (LTD) lani znašali 6,05 in 6,35 evra bruto. S 1. januarjem sta višji: 6,54 oziroma 6,78 evra bruto. Sicer pa je razpon cen za LTD od 6,54 do 7,50 evra, za voznike, upravljavce dvigal in podobne profile pa od 7,61 do 9 evrov bruto, medtem ko tako Gak - najnižja urna postavka za delavca, zaposlenega v Luki, znaša 14,10 evra. "Pogodbeni delavec tako v povprečju lahko zasluži le okoli 3,50 do štiri evre na uro, in preprosto izračun pokazuje, da mora delati vsaj 220 do 250 ur, če hoče preživeti."

Ustanavlja nov GIZ

Gak se sprašuje, kako naj pogodbeni podjetja - po zadnjih podatkih jih je v Luki



39 - ob teh cenikih sploh plačajo vse obveznosti iz naslova plač zaposlenih ter druge obveznosti iz poslovanja: regres za letni dopust, najmanj štiri tedne letnega dopusta, dodatke za nočno, nedeljsko in praznično delo, bolniške odsotnosti z dela, zavarovanje, odškodnine, zdravniški pregledi itd. "Pogodbeniki so svojim delavcem prisiljeni izplačevati minimalne plače," opozarja.

Ker so podjetja, ki jih je zastopal, "prišla v nemilost pri vodstvu Luke Koper in so se znašla v podrejenem položaju v primerjavi s tistimi pogodbeniki, ki so bili še naprej poslušni in so pač igrali zaukazano igro", se je konec leta odločil, da se s tega položaja umakne.

"Z devetimi pogodbeniki smo se dogovorili, da bomo ustanovili novo gospodarsko interesno združenje (GIZ), ki bo sodelovalo z Luko Koper pri vseh odprtih vprašanjih, in si bo prizadevalo za zagotavljanje pravic tako pogodbenikov kot njihovih delavcev," razkriva.

Luka zavrača očitke

V Luki Koper odločno zavračajo Gakove očitke. "Z izvajalci pristaniških storitev si prizadevamo ohraniti partnerski in konstruktiven odnos, kar smo dokazali tudi z odločitvijo o desetostotnem povzemanju cen storitev z letošnjim letom. Občazno jim priskočimo tudi na pomoč v obliki nudenja kreditov, ko se znajdejo v likvidnostnih težavah. V času gospodarske krize nismo skiepali novih pogodb z novimi IPS, čeprav je povpraševanje na trgu veliko," pravi **Sebastjan Šik**, vodja službe za odnose z javnostmi. Tarifnega dela pogodb med Luko Koper in IPS ne razkrivajo, saj gre, kot pravijo v Luki, za poslovno skrivnost. "Zelimo pa poudariti, da imajo vsi IPS popolnoma enake pogodbe in za vse veljajo enake tarife. Te se razlikujejo le po stopnji zahtevnosti opravljene storitve. Kolikšen delež zneska, ki ga prejmejo, IPS dejansko namenijo svojim zaposlenim, pa ne moremo vedeti," odgovarja Šik.

PETRA VIDRIH

Bosta dve združenji?

Približno 60 pogodbenih podizvajalcev pristaniških storitev se je že v začetku lanskega leta povežalo v GIZ Izvajalci luškega transporta, ki si prizadeva za urejene odnose in zakonito poslovanje vseh v luško transportno delo vpletenih pravnih in fizičnih oseb. Večinoma so samostojni podjetniki, po besedah podpredsednika Zmagoslava Čeha pa si želijo v svoje vrste vključiti tudi večja pogodbenca podjetja. In kako komentirajo napovedano ustanovitev še enega GIZ-a? "V združenju pozivljamo vsako iniciativo za pravično in zakonito delovno okolje, ne razumemo pa, s kakšnimi cilji nekdo, ki je svojim strankam v pristanišču najprej nepreklicno odpuščal pooblastilo, zdaj brez izkušnje in poznavanja tuzem v pristanišču organizira novo združenje," se spravlja Čeh.



Najnižja cena postavka za lučko transportnega delavca, ki je zaposlen pri pogodbeniku, znaša 6,54 evra. Najnižja cena ure lučkarskega delavca (za enako delo) pa znaša 14,10 evra, opozarja Dušan Gisk. V **Luki Koper** pravijo, da je to cena po uradnem komercialnem ceniku, ki velja za stranke in ne odraža dejanskega stroška zaposlenega.

Primorske novice

Naslov: Zaskrbljujoče stanje pri podizvajalcih
Datum: 13.04.2011 Stran, Teroim: 1
SLOVENIJA Naklada:
Avtor: /

Žanr: Napovednik članka
Površina, Trajanje: 107,37
Rubrika, Oddaja: Naslovnica



Inšpekcijski nadzor nad delovnimi pogoji Zaskrbljujoče stanje pri podizvajalcih



KOPER ▶ Inšpekcijski nadzor nad delovnimi razmerami v **Luki Koper** je pokazal, da so pri zanesljivih izvajalcih pristojnih stroškov precej zaskrbljujoče.

Ferdiševem gre za področje zapletila plač in drugih parametrov iz delovnega razmerja, manj kot leto po tem pa je kritičen pri delovnem času. ▶ 3

Primorske novice

Naslov: Zaskrbljujoče razmere pri podizvajalcih

Datum: 13.04.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: PV

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 256.82

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Inšpekcijski nadzor nad delovnimi razmerami v Luki Koper

Zaskrbljujoče razmere pri podizvajalcih

Inšpekcijski nadzor nad delovnimi razmerami v Luki Koper je pokazal, da so razmere pri zunanjih izvajalcih pristaniških storitev, tako imenovanih ipesih (IPS), precej zaskrbljujoče na področju izplačila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, manj kot prejšnja leta pa je kršitev v zvezi z delovnim časom.

LJUBLJANA, KOPER ▶ Ker so domnevne kršitve delovne zakonodaje na območju koprakega pristanišča, o čemer smo pisali tudi v našem časniku, precej vznemirile javnost, je poslanec SLS **Franc Pukšič** v začetku marca ministru za delo, družino in socialne raz-

Inšpektorji so marca pri nadzoru odkrili kar nekaj kršitev delovne zakonodaje pri 23 delodajalcih, ki opravljajo storitve v Luki Koper.

mere **Ivana Svetlika** poslal poslansko vprašanje glede delovnih razmer v Luki Koper, potem ko ga je na to opozorila **Olga Franca**, podpredsednica SLS in nekdanja nadzornica v Luki Koper.

Tri kazenske ovadbe

Inšpektorji so marca pod drobnogled vzeli tako Luko Koper (zaradi velikega števila zaposlenih v posvetju je nadzor obsegal le delovni čas in pogoje dela upravitelcev dvigal) kot podizvajalce, ki opravljajo svojo dejavnost na območju pristanišča; ti so že sicer podvrženi rednemu inšpekcijskim nadzorom.

Nadzor je pokazal, da so razmere v Luki Koper glede spoštovanja delovnega časa žerjavistov zadovoljive. Kar

nekaj kršitev delovne zakonodaje pa so odkrili pri nadzoru 23 delodajalcev, ki opravljajo storitve v pristanišču. V desetih primerih so ugotovili, da delodajalci plač ne izplačujejo pravočasno, v šestih primerih niso spoštovali roka za izplačilo regresa za letni dopust, v nekaj primerih je bil kršen dnevni in tedenski počitek delavcev. En delodajalec ni imel ustrezne koncesije, oziroma je bil registriran za drugo dejavnost, ne pa za pretovarjanje vozil, en tuj delavec ni imel sklenjene pogodbe o zaposlitvi, poleg tega je delo opravljal brez ustreznega dovoljenja za delo, deset delavcev je delalo na črno.

Več delavcev na eno dovolilnico

Na podlagi opravljenih nadzorov tako s področja delovnih razmerij kot tudi varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji izrekli enajst glob in poslali tudi tri kazenske ovadbe zoper delodajalce. Kot pojasnjuje minister **Svetlik**, pri nekaterih delodajalcih postopek inšpekcijskega nadzora še ni končan, saj je treba preveriti še zlasti evidence delovnega časa. Nadzor nad delovnim časom namreč trenutno še ni mogoč v celoti, saj se dogaja, da na eno dovolilnico v oziroma iz luke odhaja več delavcev (če se pripelejo z vozilom).



Luka Koper je bila marca pod drobnogledom inšpektorjev

Pukšiča je zanimalo tudi, koliko delovnih nestrč se je pripetilo tuji (pogodbeno najeti) in domači delovni sili in za koliko poškodb na opremi in blagu so odgovorni pogodbeni delavci. Lani so v Luki Koper evidentirali 24 poškodb, kar je pet stotinj kot leto poprej. V proces pretovarjanja so vključeni tudi tuji delavci, pri katerih je bilo lani evidentiranih 48 poškodb, leto prej pa 30. PV



Žurnal 24

Naslov: Prepoved dela in ovadbe

Datum: 18.04.2011 Stran, Termin: 8

SLOVENIJA Naklada:

Avtor: SAŠA ISLAMOVIČ

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 221,73

Rubrika, Oddaja: Primorska



Prepoved dela in ovadbe

Pristanišče.

Nadzorni svet naj bi stanje pogodbenih delavcev obravnaval na petkovi seji.

» SAŠA ISLAMOVIČ

Koper. "Lahko rečemo, da je stanje pri zunanjih izvajalcih skrb vzbujajoče na področju izplačil plač in drugih prejemkov," glede nadzora nad izvajalcem pristaniških storitev (IPS) poudarja Borut Brezovar, glavni inšpektor na inšpektoratu za delo.

Na težave delavcev pri teh izvajalcih je pred kratkim opozoril sindikat žerjavistov. Na zahtevo nadzornega sveta Luke Koper je uprava družbe nato naročila analizo, ki bi pokazala, kakšno je dejansko stanje. Kot nam je povedal Janez Požar, predsednik nadzornega sveta Luke, bodo izsledki analize znani ta teden, poročilo pa naj bi nadzorniki prejeli na petkovi seji nadzornega sveta.

Tri kazenske ovadbe

Sicer so delovni inšpektorji



6
težjih delovnih nezgod, v katerih so bili vpleteni najeti delavci, so inšpektorji obravnavali ob koncu lanskega leta.

Inšpektorji so IPS izrekli eno odločbo o prepovedi dela, štiri ureditvene odločbe, pet ustnih opozoril, 11 glob in podali kar tri kazenske ovadbe.

ji lani in letos pri nadzoru delodajalcev, ki opravljajo storitve na območju Luke Koper (teh je okoli 40), odredili eno odločbo o prepovedi dela, štiri ureditvene odločbe, pet ustnih opozoril, 11 glob in podali kar tri kazenske ovadbe zoper delodajalce.

Delo na črno, regres, plače

Inšpektorji so med drugim v desetih primerih ugotovili nepravočasno izplačane plače, v šestih primerih rok za izplačilo regresa ni bil upoštevan, dnevni in tedenski počitki so bili kršeni trikrat,

deset delavcev pa so delodajalci zaposlovali na črno. V enem primeru so inšpektorji ugotovili, da so bile plače izplačane na roke, in v enem primeru, da je delavec delal več kot 56 ur na teden.

Inšpektorji sicer ugotavljajo tudi, da je stanje na področju varnosti in zdravja pri delu zadovoljivo, saj se na območju Luke varnostni predpisi spoštujejo v zadostni meri. Pri enem od delodajalcev je sicer bilo ugotovljeno, da študentom ni zagotovil predpisane osebne varovalne opreme.

SAŠA ISLAMOVIČ / ŽURNAL24.SI



Primorske novice

Naslov: "Analiza naj bo javna"

Datum: 13.04.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA: Naklada:

Avtor: PV

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 188,41

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Zunanji izvajalec preverja domnevne kršitve delovne zakonodaje na območju luke Koper

"Analiza naj bo javna"

Strokovna analiza položaja pogodbenih izvajalcev pristaniških storitev, ki jo po naročilu **Luke Koper** izvaja ljubljansko podjetje za poslovno svetovanje KPMG, precej vznemirja Gospodarsko interesno združenje (GIZ) Izvajalci luškega transporta.

KOPER ▶ V GIZ izvajalci luškega transporta opozarjajo, da bi morala biti tako analiza položaja kot poročilo o pogodbenih odnosih med **Luko Koper** in izvajalci pristaniških storitev javna. "Le z javno objavo je mogoče preprečiti manipulacije strokovnega dokumenta in njegovih avtorjev" sta bila na včerajšnji tiskovni konferenci javna predsednik združenja Aleksander Krebelj in podpredsednik Zmagoslav Čeh.

V združenju, ki trenutno predstavlja dve od približno 40 podjetij, ki pogodbeno sodelujejo z **Luko Koper** - Diaport in EC Sistemi, se bjo podizvajalcev (samostojnih podjetnikov) pa naj bi se jim pridružilo v kratkem, so



Aleksander Krebelj (levo) in Zmagoslav Čeh opozarjata, da bi se moralo o delu pogodbenih podjetij v **Luki Koper** govoriti odkrito in javno

pričakovali, da bodo lahko aktivno sodelovali pri analizi in da bodo o njenih izsledkih tudi informirani. A kot so izvedeli prejšnji četr-

tek, rezultatov analize ne bodo videli. "Nesprijemljivo je, da ostane analiza, ki jo naroča podjetje v pretežno državni lasti, vidna le izločinom," je prepričan Krebelj. Njegova pričakovanja,

da se bo o delu najetih podjetij govorilo odkrito in javno ter raziskalo ozadja, vplivov, ki so pripeljali do odtekanja denarja v tujino in

zanemarjanja lokalne delovne sile, zapostavljanja razmer na področju pristanišča in nenazadnje celo varnosti, se niso uresničila.

"Prepričani smo bili, da bomo končno izvedeli, po kakšnih kriterijih Luka izbira, s kom bo sklenila pogodbo o sodelovanju in zakaj imajo lahko nekateri v pristanišču istočasno več aktivnih podjetij. Nejavna in mejavna revizija zagotovo ne more biti v interesu podjetja, od katerega je tako ali drugače odvisnih več deset tisoč ljudi v Istri, posebno še ne v času, ko je na zavođu več tisoč brezposelnih," je bil oster Krebelj.

V **Luki Koper** pojasnjujejo, da je odločitev o pripravi neodvisne analize in poročila sprejel nadzorni svet družbe. Analizo pripravlja zunanji izvajalec, ki neodvisno odloča o pristopu, načinu in njenem poteku. "Ker pa proces še ni zaključen, na vaša vprašanja ne moremo odgovorjati," so zapisali v odgovoru. PV

Primorske novice

Neslov: V luki ni kršitev. Mar res?

Datum: 21.05.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: PETRA VIDRIH

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 240.29

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Revizija o položaju pogodbenih podjetij v pristanišču ni pokazala nepravilnosti

V luki ni kršitev. Mar res?

Nadzorniki Luke Koper so včeraj obravnavali poročilo analize položaja zunanjih pogodbenih izvajalcev pristaniških storitev, ki jo je po naročilu uprave Luke Koper opravilo ljubljansko podjetje za poslovno svetovanje KPMG. Revizorji niso odkrili nepravilnosti.

KOPER ▶ Nadzorni svet Luke Koper je že konec februarja upravi naložil, naj poišče neodvisno zunanjo institucijo, ki bo preverila domnevne kršitve delovne zakonodaje na območju pristanišča.

Tedaj so namreč v javnosti odjeknile informacije o nevezdržnem položaju pogodbenih delavcev (večinoma tujcev), ki v koprskem pristanišču delajo prek zunanjih pogodbenih podjetij. Tudi delovna inšpekcija, ki je preverila 23 pogodbenih delodajalcev, je v desetih primerih ugotovila nepravilnosti in v treh primerih celo podala kazenske ovadbe.

Revizorji: nepravilnosti ni

Analiza KPMG je za Luko ugodna, pa so včeraj ugotovili nadzorniki Luke. "Razmerja med Luko kot naročnikom in izvajalci pristaniških storitev so ekonomsko upravičena in v dolgoročno strateško korist Luke," so zapisali. Revizorji so v poročilu za-

pisali tudi nekaj priporočil, kako izboljšati razmere. "Nekatera priporočila uprava že izvaja v praksi, oziroma pripravlja aktivnosti za njihovo uresničenje," so sporočili iz Luke Koper.

Sindikati: nepravilnosti so

A delavci, ki delajo v pristanišču prek pogodbenih podjetij, očitno ne mislijo tako. Le nekaj ur pred sejo nadzornega sveta se je javnosti prvič predstavil sindikat izvajalcev pristaniških storitev (SIPS). Prizadeva si, da bi bili tudi delavci, ki v pristanišču delajo prek zunanjih pogodbenih podjetij, deležni človeških delovnih razmer in pravičnega plačila za delo.

"Želimo si, da bi bile razmere na območju pristanišča zakonite," pravi predsednik novoustanovljenega sindikata Predrag Topić. "Nas položaj je nevarčen. Razumemo, da moramo delati za nižjo plačo od vedno zaposlenih luških delavcev.



Predrag Topić: "Lažje bi bilo odgovoriti na vprašanje, kaj nas v luki ne moti."

A če je ta različka za enako delo kar štirikratna, če delamo več izmen zapored, če je na plačilni listi zapisana le minimalna plača, ki nam onemogoča najetje kredita... Nekateri naši delodajalci sploh ne plačujejo socialnih prispevkov. Kje so naše bolniške, dopusti, regresi... Dovolj nam je preobremenjenosti, šikaniranja – Tako več ne gre!" je odločen Topić. "Najbolj vesel bi bili, da bi tudi za nas obstajala kolektivna pogodba," je dejal.

Z Luko sodeluje približno 45 zunanjih pogodbenih podjetij, tako imenovanih ipesov (izvajalcev pristaniških storitev), preko ka-

terih v pristanišču dela približno 530 delavcev. Med njimi je skoraj tretjina tujcev – večinoma gre za državljane Bosne, v zadnjem času pa je tudi več Romunov in Bolgarov – ki delajo na podlagi delovnega vizuma. Če želijo sploh preživljati sebe in svoje družine, so prisiljeni delati tudi po 300 in več ur na mesec, opozarjajo v SIPS.

Polovica od približno 530 zaposlenih prek pogodbenih podjetij se je že včlanila v sindikat, nekateri o tem še razmišljajo, pravi Topić.

SIPS je že združil moči s sindikatom žetjavstov (SZPJ) v Luki. "Ne bomo si skakali v zelje, kot je sicer v navadi med sindikati, saj bi to bila le voda na mlin delodajalcev, ampak se bomo skupaj borili za pravice vseh delavcev," je zatrdil Mladen Jovičić iz SZPJ.

PETRA VIDRIH

Milijon potreb v Bosni in Hercegovini

Učelnica, 12. aprila (STA) - Iz Slovenije so se v Bosno in Hercegovino odpravili za pomoč pri obnovi, da se vrnejo v normalno življenje. Vsi so pripravljeni pomagati, zlasti pri obnovi in vzpostavitvi infrastrukture. Vsi so pripravljeni pomagati, zlasti pri obnovi in vzpostavitvi infrastrukture.

sta še 13 dni

Nedelo

Naslov: Poleg stavke še spontan upor

Datum: 31.07.2011 Stran, Termin: 2

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: K. K.

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 241.12

Rubrika, Oddaja: Dnevne novice



Vročje v Luki Koper

Koper

Poleg stavke še spontan upor

Ker se luški upravi in sindikatu žerjavistov na pogajanjih ni uspelo dogovoriti, žerjavisti še vedno stavkajo. So se pa včeraj pred vhomom v Luko Koper v neke vrste spontani stavki oziroma upor zbrali še delavci iz vrst izvajalcev pristaniških storitev oziroma podjetij IPS ali pogodbeniki. To ni organiziran upor, saj naj bi se delavci dogovorili med seboj, skrbita pa jih predvsem varnost in kršitve delovnopravne zakonodaje.

Predstavniki sindikata IPS Predrag Topič je pojasnil, da so delavci iz vrst IPS zjutraj sami stopili pred vhod Luke Koper. »Ze dan prej sem bil v zgodnjih urah obveščen, da z zbirnega mesta niso odšli na delovno mesto in so se med seboj dogovorili, da delo ustavijo. Kot predstavnik sindikata sem pristopil k njim, da bi poskušali z upravo začeti pogovore, ker delo trpi, škoda pa je velika. Iz uprave nočejo odgovarjati,« je včeraj dejal Topič. Po njegovih besedah so luški varnostniki že v petek popoldne izganjali delavce IPS iz Luke, češ da nimajo dovoljenja za zadrževanje v pristanišču. Preklicali so jim menda tudi dovolilnice za vstop v Luko. »Nekateri jih še vedno imajo, drugi ne, to je tudi cilj delodajalcev, da skupino razbijejo in zadeve urejajo posamezno,« je prepričan. Končni cilj upora je po njegovih besedah zagotoviti vsem iste pogoje dela. V Luki Koper

naj bi bilo po njegovih besedah okoli 550 delavcev IPS, včeraj se jih je pred Luko zbralo okoli 180, nekateri pa se še vračajo z dopusta.

spontanega upora delavcev iz vrst IPS je po besedah predstavnika sindikata žerjavistov Mladena Jovičiča (na fotografiji) prišlo že v petek, a je



Foto: Vojko Rotač

Sindikata IPS sprva ni imel vseh pogojev, da bi sprožil stavko s svoje strani in se stavki žerjavistov ni pridružil, v spontanem uporu pa so se po njegovih besedah zbrali delavci, ki večinoma niso člani nobenega sindikata, želijo le, da se razmere uredijo. Od novega leta se je po njegovih besedah v Luki Koper zelo povečalo število delovnih nesreč, domnevno se skoraj vsak teden zgodi ena. Delavce menda tudi šikanirajo. Do

bil za medije neopazen, saj se je zgodil znotraj Luke Koper. V Luki Koper so potrdili, da so seznanjeni z informacijo, da naj bi nekateri delodajalci preklicali dovolilnice delavcem IPS, vendar pravijo, da Luka Koper v tem primeru ni pristojna in s tem nima nič, saj to je odnos med delavci IPS in njihovim delodajalcem. Glede stavke žerjavistov pasu dodali, da ker stavko ocenjujejo kot nezakonito, se žerjavisti ne nameravajo pogajati. K. K.



Primorske novice

Naslov: Korak naprej: Veselko bo reševal protestnike

Datum: 04.08.2011 Stran, Termin: 2

SLOVENIJA

Avtor: /

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 546.02

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Danes težak stavkovni dan, sestanejo se tudi nadzorniki Luke

Korak naprej: Veselko bo reševal protestnike

Šef Luke Gregor Veselko je stopil pred podpogođbene delavce, ki danes že sedmi dan protestirajo pred pristaniščem, in jih prepričal, da bo uprava mediator v pogovorih med njimi in njihovimi delodajalci, da njihov položaj končno uredijo.

KOPER ▶ "Vestejo so hvalilni. Verjetno sta ima Gregor Veselko rešilne ravnave in zvočno mišič," je o prvem koraku v smer reševanja težav podpogođbenikov povedal predsednik nedavno oblikovanega sindikata izvajalcev pristaniških storitev (SIPS) Predrag Topić.

Se so nezaupljivi

V sindikatu hočejo, da je Veselkova uprava skladen pogajalec, ne le medijem, v vseh pogovorih, saj svojim delodajalcem ne zaupajo več.

"Gostuje prednostnost se namože nadaljevati. Prva stvar sem izvedel, da so nekateri delodajalci, ki strinjajo

delavcem stavajo v nasprotju ali sponzorirajo, odpravišiti najem in zmanjšati nacem. Ne pomenijo, da dvinec izgubljajo potrpežnje in hočejo izstopiti proteste," je po-

dal besno pritrilil namje, da se z nami začnejo dvokrotno in kvadruplo pogovarjati."

Ključni zagovornik pa protesti še traja, saj so podpogođbeniki še vedno nezaupljivi. Nekateri so še verjeli, da bodo šli na delo šele, ko bodo dobili sejanje pogodbe vzamena kakovostno kolektivno pogodbo. A Veselko poudarja, da uprava se more neposredno poseči v delovnoizvajalne probleme

Nadzorni svet Luke se bo sestal že danes in ne jutri, kot je bilo sprva predvideno. Zjutraj bo tudi sestanek sveta delavcev Luke, na katerem bodo glasovali o zaupnici delavskemu direktorju Matjažu Staretu.

stoval Topić, Veselko je bil glede njihovih delodajalcev, izvajalcev pristaniških storitev odločen: "Upava bo storila vse, kar je v naši moči,

med njimi so njihovimi delodajalci. Prvi sestanek med upravo Luke, podpogođbeniki in njihovimi delodajalci bo danes zjutraj. Upava bo



Predsednik uprave Luke je med delavci podpogođbeniki, ki protestirajo pred pristaniščem, požel bučen aplavz, a hucupanje ostaja in podpogođbeniki se (še) niso vrni na delo.

v teh pogovorih zastopal njen član **Tomaz Marcin Lemaik**.

Omilili so napetost

Po srečanju s podpogođbeniki je Veselko pravnomočno sedel za pogajalsko mizo s predstavniki sindikata izvajalcev. A tudi včerajšnja pogajanja po šestih dneh stavke niso obočila sodbe.

Uprava in delavci so po besedah sindikalista **Mladena Lovčiča** sicer nekoliko obiliali stabiliza. Ključni stavkovni zahtevi - varnost na delovnih mestih, ki zadeva predvsem političaj podpogođ-

benikov, še niso dele na dvigolih, ki zmanjšujejo odnose med delom, pa ostajata nesolena. Vodenje Luke namože utrditi, da je nov sistem dela za končevnikom terminskih napen zaradi svojega poretstva, in opozarja, da gre le za začetni ukrep, na račun katerega so delavci dodatno naprjavili, močnejši pa poudarja, ni nobene potrebe, da bi ukrep veljal do sredine avgusta, saj naj bi bilo to potrebno le v avgustu.

Sindikar Jerjavčev in uprava bosta pogovore nadaljevala danes.

XGI, PV



Türk: ni opravičila za neenakost

LJUBLJANA ▶ "Ni opravičila za neenak položaj delavcev podizvajalcev in zaposlenih v Luki Koper" trdi tudi predsednik države Danilo Türk.

Meni, da bi morala uprava Luke s podizvajalci sklepati takšne pogodbe, ki ne bodo ustvarjale plačnih anomalij in postredje najemnih delavcev v neenakopraven položaj. Uprava, podizvajalci in luške delavce poziva, "da se pogovorijo odkrito in v dobri veri in da čim prej poiščejo rešitev".

Foto: STA



Gregor Veselko je protestnike vseeno opozoril, da so na območju Luke: "Namenoma nismo želeli zaostrovali situacije in vas poditi, ker razumemo vašo stisko, bi vas pa še prosil, če lahko, da omogočite, da se posej v pristanišču opravlja."

Foto: STA

Finance

Naslov: Kdo bo ustavil norost v Luki Koper?!

Datum: 04.08.2011 Stran, Termin: 6

SLOVENIJA Naklada: 15600

Avtor: Lana Dakič, Borut Godec, Zala Velkavrh

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 639.33

Rubrika, Oddaja: Dogodki in ozadja



Kdo bo ustavil norost v Luki Koper?!

[SEDMI DAN STAVKE] Vsak izgubljeni dan zaradi stavke v Luki Koper zelo negativno vpliva na celotno gospodarstvo

Lana Dakič, Borut Godec,
Zala Velkavrh
finance@finance.si

»Za vsak evro, ki ga zaradi stavke manj zasluži Luka Koper in podjetja, ki pomagajo opravljati pristaniško dejavnost, ima preostalo gospodarstvo posredno še za evro škode.« je prepričan ekonomist Jož P. Damijan.

Pristaniška dejavnost posredno vpliva predvsem na špedicijo prek slovenskega ozemlja, gradbene, bančne in zavarovalne storitve ter storitve javne uprave. Zato vsak evro zaslužka v tej dejavnosti prinese dodatno še 1,12 evra dodane vrednosti v slovenskem gospodarstvu, je v svoji študiji o učinkih Luke Koper ugotovil Damijan. Ob morebitnem nadaljevanju stavke bi se po njegovih besedah utegnili tovor kratkoročno ali celo dolgoročno preusmeriti iz Luke Koper v druga pristanišča. To pa pomeni, da bi se najprej pojavil trajni izpad prihodkov celotnega gospodarstva, nato pa tudi trajno multiplikativno zmanjševanje števila delovnih mest.

Železnice prva žrtev

Na Slovenskih železnicah (SŽ) so izračunali, da

so v prvih petih dneh stavke prepeljali 44 odstotkov manj tovora oziroma skoraj 3.500 vagonov manj kot v istem obdobju lani. Za podoben odstotek so upadli tudi cestni prevozi tovora iz Luke in v to. Do zdaj je stavka železnicam povzročila 506 tisoč evrov izpada transportnih prihodkov. Vagoni in vlaki, ki se kopičijo v Luki in pred to, pa tudi na drugih postajah železniškega omrežja, pa bodo povzročili dodatne izpade prevozov, ki jih železnice ne bodo mogle nadomestiti. Ti stojeci vagoni, ki jih železniški operaterji ne morejo uporabljati pri drugih prevozih, pa povzročajo dodatno škodo ne le SŽ, temveč tudi drugim železničarskim družbam, lastnicam teh vagonov.

AUKN pričakuje poročilo nadzornikov Luke na Seonetu

Ker zdajšnji položaj nedvomno ni v korist družbe in preostalih vpletenih in ima širše negativne ekonomske posledice, na agenciji za upravljanje kapitalskih naložb (AUKN) pričakujejo, da vsi vpleteni usmerijo vsa prizadevanja v čimprejšnjo rešitev položaja in sprejetje ustrezne rešitve, vse z namenom zavarovanja interesov družbe. AUKN tako pričakuje, da bo nadzorni svet družbe, ki se bo sešel jutri, temeljito pro-



»Tukaj bomo tudi mesec dni, če bo treba. Zagotovo pa lahko predsednik uprave reši ta položaj« verjame pogodbeni delavec Ante Tunjčič.

učil položaj v skladu s svojimi pristojnostmi in skladno s pravili, ki veljajo za javne delniške družbe. In čim prej podal ustrezno poročilo vsem delničarjem na Seonetu.

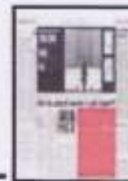
Na vladi molčijo

Vprašanja smo postavili tudi predsedniku vlade Borutu Pahorju, prometnemu ministru Patricku Vlačiču in gospodarskemu ministru Mitji Gaspariju, a nam niso želeli odgovoriti. Državni sekretar Miloš Pavlica, ki je imenovan za vladnega mediatorja med vodstvom Luke in stavkajočimi, pa ni želel komentirati razmer, saj bi to lahko onemogočilo njegovo »neodvisno funkcijo v poga-

janjih med sindikati in podjetniško pogajalsko skupino«. Dodal je, da vsi odgovorni organi za zdaj ravnajo v skladu s svojimi pristojnostmi in bodo lastniku posredovali vse potrebne podatke po zakonitih postopkih.

Türk proti slabemu plačilu delavcev podizvajalcev

Se je pa včeraj na pismo Nevidnih delavcev oglasil predsednik države Danilo Türk, kistavko pozorno spremlja in vpletene poziva k čimprejšnjemu dogovoru. »Kar pa zadeva položaj delavcev, ki delajo v Luki Koper prek podizvajalcev, menim, da bi morala uprava Luke Koper s



► »Z italijanskimi sindikati se dogovajamo, da bi v znak solidarnosti ustavili delo za štiri ure. Če se bo to zgodilo, bi v Koper lahko prišlo vsaj 200 italijanskih pristaniških delavcev. Pričakujem pa, da bo do jutri zvečer vse rešeno,« meni **Andrej Bavčar**, predstavnik sindikata **Luke Trst**.

podizvajalci sklepati take pogodbe, ki ne bodo ustvarjale plačnih nepravilnosti in postavljale najemnih delavcev v neenakopraven položaj,« je dodal.

Marko Pavliš s pomorske fakultete pa poziva k takojšnji reorganizaciji ter ureditvi delovnopравниh in socialnih razmerij. Po njegovem mnenju bi morali biti vsi delavci neposredno zaposleni v **Luki** brez posredovanja slavnatih podjetnikov.

Alternativa načrtuje opozorilno stavko

Zaradi stavke sindikata žerjavistov Luke Koper, ki je član slovenske zveze sindika-

tov Alternativa, se je včeraj sešlo najprej predsedstvo, nato pa še svet Alternative. Vodstvo sindikalne zveze se je odločalo o predlogu predsednika Alternative Zdenka Lorberja, da v podporo stavkajočim žerjavistom 17. avgusta izvedejo enournno splošno opozorilno stavko. Med to načrtuje Alternativa enournno ustavitve dela zaposlenih na Slovenskih železnicah, člani Alternative, zaposleni v drugih podjetjih, pa bodo izvajali delavske manifestacije oziroma članske sestanke. Predsednik Alternative Lorber bo odločitev sveta sindikalne zveze javnosti predstavil danes.



► »Poudarjamo, da med strokovnimi zahtevami ni višjih plač. Hočemo več varnosti v pristanišču, pred dvema tednoma so se nesreče dogajale vsak dan. Pogodbeni delavci, žal, niso dovolj usposobljeni za to delo. Kljub temu nas uprava želi pokončati. Slišali smo, da je država že prižgala zeleno luč upravi, da se nas znebi,« sta prepričana **Mladen Jovičič** in **Alen Abdurahmanovič** iz sindikata žerjavistov.

ISKANJE KOMPROMISA

Nekoliko zbližali stališča

► Stavka v **Luki Koper** se nadaljuje tudi danes. Člani sindikata žerjavistov in uprava družbe so včeraj nekoliko zbližali stališča, a osrednje zahteve stavkajočih – varnost pri delu in nov sistem dela, ki mu nasprotujejo – ostajajo nerešene. Po oceni predsednika uprave **Luke Koper Gregorja Veselka** je neposredna škoda zaradi stavke, ki se je začela prejšnji petek, zrasla na 950 tisoč evrov. Veselko je še poudaril, da se razmere v pristanišču, razen kontejnerskega terminala, normalizirajo. Mu je pa kot mediatorju včeraj uspelo k isti mizi pripeljati podizvajalce in njihove delavce. Nadzorniki **Luke Koper** se bodo sešli že danes, edina točka dnevnega reda pa bo poročanje o stavki.



Dnevnik

Naslov: Stavka ponosa

Datum: 04.08.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA Naklada: 54900

Avtor: Vojko Rotar

Žanr: Komentar

Površina, Trajanje: 271

Rubrika, Oddaja: V ospredju



komentar

Stavka ponosa



Vojko Rotar

Stavka čezjavstev v **Luki Koper** je ena, v očeh javnosti morda manjša od dveh stacioniranih telov koperske družbe. Sindikat čezjavstev, ki je minuli petek razglasil stavko, ki početa le danes, je med stacionarne zahteve vključil upravičena vrstnost, spoštovanje delovnega mesta, pravičnost, urejanja urnikov in spoštovanje kolektivne pogodbe. Uprava **Luki Koper** pa drugi stvari trdi, da so v zahtevah večinoma le utemeljene, nekaj jih je v postopku izpolnitve, neje so nezamisljene.

Vprašamo se torej lahko, zakaj se stavka nadaljuje, izpolni pravega, ki ga je **Luka Koper** imela do sedaj, čezga je prag milijona evrov. Ničle le ni sejal škoda, ki jo imajo delavnice, lastniki, pomerski agenci, izpolnitelj, ustrojnostnik, uslužniki ali švicarski blagi in bi lahko naštevili. Je vredno vztrajati pri stavki, ki povzroča sistemska škoda število, ki so od **Luki Koper** odvisni ali od nje čezjo?

Zastritev na obeh straneh je dejstvo, gre za okupacijo ponosa in tej med drugim, kjer bo na koncu lahko zaresno obdal le eden, izgubiti pa bomo ost. Vselej je prvi tri dni spremenjal stavka, ne da bi jo prekinil prekinit, saj jo je razglasil za nezakonito, stacionarno odločbo pa kot nelegitimno, zato je vsem članom začel odpravljanje pogajal o zaposlitvi. Če bo na koncu ugodil vsem stacionarnim zahtevam, bo našel tudi objektivno odgovornost za nastalo škodo. Napovedane odškodninske in druge škode, kjer se bo sodno upravičale žrtve, bodo vsake leto in trenutnim povzročam ne slajša. Sindikat je v podobnem položaju. Sedem dni vztraja pri zahtevah, ki so utemeljene stavka, ki hromi vrtiljak delovne logike in verige. Tudi to stavka prekinit, ne da bi prevzel odgovornost za nastalo škodo. Na daneski dan je odloča močna rešitev na, da Vselej odide ali se sindikat razpusti in se odloči zahtevam.

Ne Vlačič ne Pahor ali kdo drug od tistih, ki odločajo, se še ni oglasil.

Država, večinska lastnica **Luki Koper**, ki bi se gradnja vzela lahko prevelika, izvedljivo moči. Ne Vlačič ne Pahor ali kdo drug od tistih, ki odločajo, se le ni oglasil. Zato pa se stavka razvija, nadaljuje, na povzrije prihaja tudi amonizacija, ki se je leta nabrala znotraj pravnih. Od 200 do dvesto delavcev, zaposlenih pri znanjih

izvajalci **Luki Koper**, delavci na izpostavi ali tako imenovani izvajalci pravnih storitev (IPS) le sedem dni bliskovito postajajo sodelavci. Šele zdaj se je prvi njih oglašil Vselej in jim dal čezjo upanje, ki se bo lahko realiziralo. Prilicni model koperskega pravnih, tako kot drugje po svetu ali v Evropi, nameni temelji na storitvah z relativno nizko dodano vrednostjo, kjer so pomembna predvsem prave roke delavcev. Tih imajo pomembna vloga, postovani takih, ki prihajajo iz republik nekdanje Jugoslavije, italijanskih, skandinavskih in tujih. To moči se je nekaj prekinit in z vse sijo so izboljšali bes, pomilanje, postaj in držijo po pogajnih določ v skladu z zakoni, kar so za stacionarne delavce stanje. **Luka Koper** sicer obljublja rešitev, vendar je jasno, da večina teh delavcev žrtvini stih žal ne bo dobila. Nemazanje bo morda država določila, da je vsak pravnih delavcev tudi človek, in zagotoviti sistemske rešitve, ki bodo vsem zagotavljale dostojne pogoje. Ekonomiska logika pri tem pač ne zahteva, direktor družbe ima namreč pravico, da lahko najbolj ugodno poslovno rešitev, četudi na koncu reši: »Ni a njima nastalo nič.«



Večer

Naslov: Luka Koper: zamejitev novodobnega suženjstva

Datum: 06.08.2011 Stran, Termin: 3

Žanr: Poročilo

SLOVENIJA

Nekada:

Površina, Trajanje: 460.06

Avtor: UROŠ ESIH

Rubrika, Oddaja: V žarišču



K sliki: Udarni transparent Stop modernemu suženjstvu zadnje dni "krasi" vstop v Luka Koper. (FFA)

Luka Koper: zamejitev novodobnega suženjstva



Osmi dan stavke žerjavistov in protesta podpogodbениh delavcev v *Luki Koper* je dogovor ves dan visel v (vročem) zraku

UROŠ ESIH

"Dobrodošli v Auschwitz" in "Stop modernemu suženjstvu" sta udarna transparenta, ki zadnje dni "krasita" vstop v *Luko Koper*, kjer je včeraj minil osmi dan stavke žerjavistov in protesta podpogodbениh delavcev, zaposlenih pri podjetjih izvajalcih pristaniških storitev (IPS).

Medtem ko je temperatura včeraj v *koparskem pristanišču* dosegla trideset stopinj Celzija, so stavkajoči, njihovo število se je s tristo v jutranjih urah do popoldneva zdesetkalo, iskali zaplate sence, v dobro hlajeni upravni zgradbi pa so potekala pogajanja. Kljub temu da stroški stavke dan za dnevno naraščajo, pa v pogajalskih vrstah ni bilo zaznati, da si želijo hitrega dogovora in dokončanja stavke.

Pogajalci so veliko usklajevanj opravili z uporabo sodobnih komunikacij, esemesov, elektronske pošte in po mobilnih telefonih. Najprej so pogajanja stekla med podjetji IPS in podpogodbениmi delavci, kasneje pa še med upravo in stavkovnim odborom žerjavistov. Preden se je začela uprava pogajati z njimi, je opravila razgovore v postopku za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi z vsemi trindvajsetimi člani stavkovnega odbora. Kot je znano, je uprava v začetku tedna

stavko žerjavistov, mimo sodišča, označila za nezakonito.

Medtem ko so se pogajalske strani usklajevale, je okoli dvesto stavkajočih sredi dneva krenilo na redni enourni pohod v krožišče pred *Luko*, s čimer so paralizirali predvsem tovorni promet. Domačini, ki so se znašli v prometnem zamašku, so brez negotovanja pospremili stavkajoče, saj jih javnost v Kopru večinoma podpira in se z njimi solidarizirajo. Sploh z delavci podjetij IPS, za katere se je izkazalo, da delajo v delovnih razmerah, ki spominjajo na novodobno suženjstvo, kot opozarjajo v organizaciji Nevidnih delavci sveta, ki stavkajoče spremlja od začetke stavke. Eden najbolj izkoriščanih "fizikalcev" v *Luki* je razkril, da včasih dobi 12 evrov za 11-urno delo, sicer pa je ura težkega dela v *Luki* vredna od 2,5 do 4 evre.

Podizvajalci *Luke* kot agencije za zaposlovanje

Približno od osamosvojitve je število IPS-podjetij, ki sodelujejo z *Luko Koper*, naraslo na več kot 40. Podizvajalci so nekakšne agencije za zaposlovanje, ki *Luki* priskrbijo poceni delovno silo. Ker niso vezani na kolektivne pogodbe, svoje zaposlene brutalno izkoriščajo. Delavci so razporejeni na ista delovna mesta kot zaposleni v *Luki*, le njihova plača je občutno manjša, saj razliko v žepe pospravijo lastniki IPS-podjetij, nam je slab ekonomski položaj podpogodbениkov predstavil aktivist Nevidnih delavcev sveta.

A podpogodbениkom v *Luki* se vendarle obetajo boljši časi, saj so skupaj s predstavniki podjetij IPS in upravo *Luka Koper* usklajevali še zadnje detajle tripartitne krovne po-

godbe. Podpogodbениki so sicer zahtevali razširitev obstoječe kolektivne pogodbe v *Luki Koper* na zaposlene pri podizvajalcih, skratka iste delavske pravice iz kolektivne pogodbe, ki v *Luki Koper* že velja.

"Vsi začnejo stavkati, ko so podjetja pred propadom. A ko je vreča prazna, nimaš kje dobiti. Zato si je svoje treba pridobiti prej," je filozofijo stavke povzel žerjavist, ki ima s sodelavci monopol nad glavno dejavnostjo *Luke*, pretovorom blaga. Pogajanja z žerjavisti, ki - kakor so nam pokazali - dejansko zaslužijo precej manj, kot zagotavlja uprava, bodo zanjo trši oreh od urejevanja statusa podpogodbениkov. Poleg tega pa uprava in žerjavisti napenjajo mišice, obe strani si prizadevata za dogovor, a iz stavke želita izstopiti kot zmagovalca.

Z vsakim dodatnim dnevom so seveda naraščali tudi stroški stavke. Glede na to, da je *Luka Koper* v večinski državni lasti, se je s tem povečeval pritisk z vrhov slovenske politike, predvsem prometnega ministra, predsednika vlade, Agencije za upravljanje kapitalskih naložb, da se stavka, ki je škodljiva za slovensko gospodarstvo, čim prej konča.

"V *Luki Koper* je v teku najpomembnejša konfrontacija med delavci in kapitalom v Sloveniji v tej generaciji. Od njenega razpleta bo odvisno, kako bomo mi vsi živeeli v prihodnje. Ali bomo delavci zgradili moč, s katero bomo zlomili agresivnost in aroganco vedno menjajočih se šefov, ali pa bomo dokončno zakorakali po pahorjansko-janšistični avtocesti v puščavo Slovenija," kot simbol kopersko stavko komentira aktivist Nevidnih delavcev sveta.



Delo

Naslov: Luški delavci so zelo preobremenjeni

Datum: 13.08.2011 Stran, Termin: 4

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: Kaja Krajčević

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 185.34

Rubrika, Oddaja: Dogodki dneva



Anketa Zavoda za zdravstveno varstvo Koper

Luški delavci so zelo preobremenjeni

KOPER – Zdravstvene telave ima 71 odstotkov anketiranih delavcev v **Luški Koper**. To so ugotovitve ankete, ki jo je med stavko žerjavstov in protestom pogodbenih delavcev opravil Zavod za zdravstveno varstvo Koper (ZZVK). Rezultate je zavod dobil na podlagi ankete, v kateri so vprašali 132 ljudi, ki so bili med stavko in protestom pred kuliko upravno stavbo.

Po besedah **Milana Kreka** z ZZVK so to prvi izsledki analize, opravljene na podlagi vseh izjav povračil delavcev. Analiza je treba še poglobiti, še niti pa je pokazala, da so vprašani luški delavci izredno preobremenjeni. »Delajo povprečno 257 ur na mesec, kar je veliko več, kot bi smeli, saj normalen delovni mesec obsega 180 delovnih ur. Za 257 opravljenih ur zaslužijo povprečno 721 evrov, kar pomeni, da bi za samo 180 opravljenih ur dobili približno 500 evrov mesečne plače.« Po Krekovem mnenju na bolniški dopust zaradi bolezni prednostno prekinjajo delovnega razmerja ne hodijo pogosto. »Polov

tega je bolniška plačana od sedem do deset evrov na dan.« Analiza ankete naj bi se pokazala, da ima 96 odstotkov anketiranih delavcev sicer urejeno osnovno zdravstveno zavarovanje, dodatno zavarovanje pa naj bi imelo le 65 odstotkov anketiranih. »To pomeni, da dodatno niso zavarovani in bi kakršno koli obolenje ranje pomenilo dodatne stroške,« je opozoril Krek.

Zaznali so tudi več poškodb. Nekoli se ni poškodovalo le 48 odstotkov anketiranih, več kot 50 odstotkov pa je bilo že poškodovanih. Krek je dejal, da je to po svoje razumljivo, saj je delo v **Luški Koper** naporno in nevarno. Skoraj polovica

anketiranih delavcev si po njegovih besedah ne vzame odmora za malico, kot vzrok pa so v anketi navedli, da so plačani po normi, zato so pogosto osem ur in več v popolnem pogonu. Nekateri so menili v enem dnevu opravljali tudi po dve izmeni, malico pa imajo predvideno za eno. Okoli 80 odstotkov anketiranih menja prejema dodatek za prehrano, preostali pa delodajalci, kakor kaže anketa, tega dodatka ne plačujejo.

Po Krekovih besedah predvideva skoraj 90 odstotkov vprašanih delavcev dela več kot sedem dni zapored, čeprav zakon določa odmor po petih ali šestih dneh zaporednega dela. »Naga se ne opolnerva in vse to kaže na nesistemsko ureditev. To je velik sistem, ki ga je treba sistemsko urediti. Upam, da je prekinitev dela pripeljala tudi do spoznanja, da se je treba teh problemov lotiti

sistematično.« Je še poudaril Milan Krek, ki naj bi se o tej problematiki pogovarjal tudi z inspekcijo za delo, ki se po njegovih besedah povračila, da v **Luški Koper** pogosto izrečuje ukrepe. »Vse to kaže, da točkovne kontrole, ki jih izvajajo, niso dovolj učinkovite, ker je treba spremeniti sistem, da bo pravičnejši, da bo manj obremenjeval ljudi in bo omogočil, da bodo ljudje ohranili zdravje.« Ti ljudje kar veliko obolenjajo in obremenjujejo zdravstveno službo. Obolenost ljudi, ki so dlje časa v **Luški**, je precej večja od tistih, ki komaj pridejo. »Kakršno koli nedosledno vedenje delodajalcev do delavcev povzroča večjo obolenost in izmalikost ter obremenjuje celotno družbo in davkoplačevalce.« Po Krekovih besedah je zavod to zaznava opazil tudi zaradi teh vzrokov.

KAJA KRAJČEVIČ

Primorske novice

Naslov: Na bolniško pa že ne!

Datum: 19.08.2011 Stran, Termin: 5

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: SONJA RIBOLICA

Žanr: Anketa

Površina, Trajanje: 297.38

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Anketa o zdravju delavcev IPS podjetij

Na bolniško pa že ne!

Delavci, ki delajo pri podizvajalcih **Luke Koper**, v povprečju delajo 257 ur na mesec, po 2,8 evra na uro. Večina je že delala več kot sedem dni zapored. Skoraj tri četrtine vprašanih tarejo zdravstvene težave, kljub temu pa jih kar 60 odstotkov nikoli ni bilo na bolniškem dopustu.

KOPER ▶ To je samo nekaj ugotovitev iz ankete, ki jo je koprski zavod za zdravstveno varstvo (ZZV) 5. avgusta izpeljal med podpogodbenički na prostnem shodu pred **Luko**. Zavod je zanimalo, v kolikšnem obsegu imajo ti delavci zagotovljene pravice iz zdravstvenega zavarovanja, kako je s spoštovanjem določil o varnosti in zdravju pri delu, kaj delavci menijo o svojem zdravju in v kolikšni meri njihovo zdravje ogrožajo slabe delovne razmere.

Delajo veliko, zaslužijo malo

Razdelili so 200 vprašalnikov, izpolnilo jih je približno 130 delavcev. Odgovori so pokazali, da

vprašani v povprečju delajo po 257 ur na mesec, rekorder je nabral celo 450 ur. Kar 91 odstotkov anketiranih je delalo sedem dni zapored. "To je protizakonito. Delajo toliko, ker jih k temu slijo delodajalci, ker imajo nizke in plače in tako zaslužijo več. Tudi zato, ker nimajo druge izbire. Veste, ne delajo vsi prostovoljno," opozarja direktor ZZV **Koper Milan Krek**.

Depresija, glavobol in utrujenost

Kar 40 odstotkov ne izkoristi odmora med delom, ker bi radi zaslužili več (so namreč plačani glede na učinkovitost), ker ni časa, ker tako zahteva delodajalec ... "Iden izmed delavcev je zapisal, da gre na odmor edino, ko mu je sla-

bo," je zgrožen **Krek**. Skoraj tri četrtine vprašanih tarejo zdravstvene težave, zlasti depresija, glavoboli, slabost, utrujenost ... Pri slovenskih delavcih je nekoliko več depresij in glavobolov. "Težko rečem, zakaj. No, znano je, da je med Slovenci zagotovo več depresije ..." ugiha **Krek**.

Zaradi strahu ne gredo na bolniško

Skoraj 60 odstotkov vprašanih ni bilo niti enkrat na bolniškem dopustu. Kar 62 odstotkov se namreč boji oditi na tak dopust. "Oh tem podatku nas je kar stisnilo. Ne gredo na bolniški dopust, ker se bojijo odpovedi, ker bolniška ni plačana ali pa je zelo slabo ..." pravi **Krek**.

Ceprav vzorec ni reprezentativen, na podlagi rezultatov opozarja, da je zdravje anketiranih vsekakor ogroženo.

Krek: na potezi je Luka

Krek je prepričan je, da bi moral kapital v **Luki** doseči ravnovesje z okoljem in poskrbeti za ohranitev zdravja delavcev. "Zato vidstvu **Luke Koper** svetujemo, naj vpelje sistemske ukrepe, s katerimi bi zmanjšali grožnje za zdravje delavcev. Kosmetični popravki ne bodo zadostovali, potrebni so koreniti ukrepi."

Ceprav gre za delavce, zaposlene pri luških podizvajalcih, **Krek** k reagiranju poziva **Luko**. "Kar **Luka** podpisuje pogodbe s podizvajalskimi podjetji in torej



lahko od njih zahteva tako rekoč vse."

Tudi predsednik Združenja izvajalcev luškega transporta **Aleksander Kребelj** meni, da ima škarje in platno v rokah **Luka Koper**: "Imajo vse mehanizme, da vedo za dogajanje in da nepravilnosti tudi popravijo, če to želijo. Pogledajte, ničče ne more v **Luko** ali iz nje, ne da bi v **Luki** za to vedeli, prav tako so tudi seznanjeni, če je nekdo v **Luki** vsliko več ur, kot bi lahko bil."

Luka: uvedli smo strožji režim

V **Luki Koper** pravijo, da so že pred meseci uvedli strožji režim na področju notranjega reda, ki od lastnikov podjetij IPS (izvajalcev pristaniških storitev) zahteva polmensko najavo njihovih zaposlenih, ki bodo na določen dan vstopili v pristanišče: "Tako smo bistveno omejili možnost neupravičenega zadrževanja na območju pristanišča in morebitnih zlorab dovolilnic." V **Luki** še opo-

zarjajo, da nimajo zakonske podlage, da bi lahko od lastnikov IPS podjetij zahtevali poročilo, koliko delovnih ur so njihovi zaposleni opravili. V okviru zagotavljanja varnosti v pristanišču pa lahko **Luka** sama ugotavlja, koliko časa se delavci IPS zadržujejo na območju pristanišča in v primeru kršitev od lastnika IPS podjetja zahteva, da delavca odstrani z delovišča.

Sicer pa se tako v združenju kot v **Luki** strinjajo, da je vzorec nereprezentativen: "Ankete so izpolnjevali podpogođeniki na protestnem shodu, torej nezadovoljni delavci. Sam vem za podjetja, kjer so te stvari urejene. In njihovih delavcev tam ni bilo," pravi **Kребelj**.

SONIA RIBOLICA



Delavci podpogođeniki so v nezavidljivem položaju: šahirajo tudi s svojim zdravjem

delo

naslov: Pogodbeni delavci še vedno zahtevajo boljše pogoje

datum: 19.08.2011 Strani, Termin: 4

SLOVENIJA

Naklada:

avtor: Boris Šuligoj

žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 313.91

Rubrika, Oddaja: Dogodki dneva



STAVKA V LUKI KOPER PRED DVEMA TEDNOMA FOTO: LUBO VORLEČ

Pogodbeni delavci še vedno zahtevajo boljše pogoje

KOPER – Dva tedna po končani stavki žerjavistov in protestov pogodbenih delavcev v **Luki Koper** je socialne in zdravstvene razmere protestnih pogodbenih delavcev predstavil Zavod za zdravstveno varstvo (ZZV) Koper oziroma njegov direktor Milan Krek. Podatke je ZZV pridobil tako, da je med stavkajočimi opravil anketo.

Milan Krek je opozoril, da to ni najbolj reprezentativna podoba dejanskih razmer zaposlenih, saj so anketo opravili med samo 130 protestniki, in ne med vsemi pogodbenimi delavci v **Luki Koper** (tuh je nekajkrat več). Anketo so opravili med stavko, ko so bila stališča udeležencev pod številnimi pritiski, čustvi in stresom. Niti ZZV Koper še ni nikoli prej izpeljal podobne ankete v kateri drugi podobni skupini delavcev, zaradi česar je bilo treba pripraviti vprašalnike, na podlagi katerih so želeli dobiti odgovore. Za anketo so se po Krekovih besedah odločili zato, ker je bila to prva večja stavka v tem prostoru in ker je še nekaj časa jasno, da pri zaposlovanju pogodbenih delavcev v **Luki Koper** ni vse tako, kot bi v urejeni državi moralo biti.

Anketa je pokazala, da so delavci delali povprečno po 257 ur na mesec in zaslužili povprečno 720 evrov na mesec ali 2,80 evra na uro. Če bi ti delavci delali samo po 180 ur, bi prejeli le 504 evre, najnižja plača bi značala 180 evrov (en evro na uro), najvišja pa 1285 evrov. Med vprašanimi jih je imelo 85 odstotkov srednjo izobrazbo. Štiri de-

setine vprašanih ne izrabi odmora med delom, kar 91 odstotkov pa je delalo več kot sedem dni neprekinjeno. Več kot 80 odstotkov zaposlenih ima plačano prehrano med delom, 97 odstotkov ima urejeno osnovno zdravstveno zavarovanje in 65 odstotkov tudi dodatno zdravstveno zavarovanje. Priljubeno 58 odstotkov vprašanih ni bilo nikoli na bolniškem dopustu, 62 odstotkov pa jih je odgovorilo, da se ga bojijo. Sklep Milana Kreka je, da slabo plačani delavci, ki imajo slabe delovne razmere, lahko povzročijo več škode podjetju, a tudi javni blagajni, saj trpi njihovo zdravje, s tem pa posredno javna zdravstvena blagajna.

Notranji nered

V **Luki Koper** so odgovorili, da so že pred meseci uvedli strožji režim na področju notranjega reda, ki od lastnikov podjetij IPS (izvajalcev pristaniških storitev) zahteva poimensko napoved njihovih zaposlenih. Takšna poimenska napoved vstopov na območje **pristanišča** omogoča pregled nad tem, koliko časa je bila posamezna oseba na območju **pristanišča**. Kršitev no-

tranjega reda lahko povzroči trajno prepoved vstopa v **pristanišče**. **Luka Koper** pa nima zakonske podlage, da bi lahko od lastnikov podjetij IPS zahtevala poročilo o opravljenih urah njihovih zaposlenih za izvedbo naročene storitve. «**Pristanišče** je nenehno pod nadzorom državnih organov, tudi delovne inspekcije, ki so usposobljeni in odgovorni za ukrepanje v primeru ugotovitev, kot jih navaja ZZV Koper.» Je dejal **Sebastian Šik** iz službe za odnose z javnostjo **Luke Koper**.

Šele čez teden dni se bo spet stal nadzorni svet, ki bo obravnaval predloge, da bi nekatere finančne zahteve pogodbenih delavcev uskladili s tistimi, ki jih imajo redno zaposleni. V treh primerih so stavkajoče že hoteli odpustiti z dela, vendar so za dva že uredili ta problem, za enega pa še urejajo. Največja težava je, da so si delavci edini v svojih zahtevah, medtem ko imajo lastniki podjetij IPS različna stališča in pravih pogajanj med njimi zdaj ni. Zato pričakujejo, da bo minimalne standarde pravic pogodbenih delavcev zahtevala **Luka Koper**, ki IPS omogoča zaposlitev.

BORIS ŠULIGOJ



Dnevnik

Naslov: Za delo v luki 2,8 evra na uro

Datum: 19.08.2011 Stran, Termin: 9

SLOVENIJA Naklada: 54900

Avtor: Vojko Rotar

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 443.91

Rubrika, Oddaja: Slovenija



Za delo v luki 2,8 evra na uro

Kar 91,4 odstotka anketiranih delavcev (izvajalcev pristaniških storitev) je že delalo več kot sedem dni zapored

Vojko Rotar

Koper – Med enotedensko stavko Sindikata berzavinarj potomskih dejavnosti in protestnem delavcev izvajalcev pristaniških storitev, ki se je končala pred dvema tednoma, je kopenska mesta zavzela za rdečostveno vnesivo izvedla anketo o socialnih in delovnih razmerah stavkojnih berzavinarj anketi, ki so na prvi vseh sklopih, je včeraj predsednik direktor zavoda Mikan Kerk.

Povsodil je, da je bil anketni vprašalnik sestavljen v četrta stiski zaradi same narave izrednega dogodka. Rezultati ankete so za nekaj tednov preloženosti in osnova za nadaljnje dela, ki bi upravičeno ali pomnilo ali jih sprejemali. Od 200 razdeljenih anket, jih je izpolnjevalo vrnilo 130 podpogošljivih delavcev povprečne starosti 33,28 leta. Anketa upošteva, da je vsak delavec na mesec v povprečju delal 257 ur in zaslužil 720 evrov ali 2,8 evra na uro. Skrajna tretjina teh delavcev je Slovenci, preostali so tuji.

Večina delavcev se boji vstati bolniko

Večina večina jih ima srednjeposleno izobrazbo in v Luki Koper delajo povprečno 5,3 leta. Kar 91,4 odstotka anketirancev je že delalo več kot sedem dni zapored in kar 73,8 odstotka jih je odgovorilo, da ima zdravstvene težave. Kljub temu skraj 70 odstotkov od njih pravi, da se boji in na bolniko. Dobra tretjina rima težavnega dodatnega zdravstvenega zavarovanja. Rezultati ankete niso reprezentativni, saj so bili opredeljeni le med delavci, ki so protestirali in ne prikazujejo splošnega stanja na področju dela v kopenskih pristaniščih in na različnih terminih.

V Luki Koper trenutno anket prelegajo na letniški področji, ki izvajajo postaniški storitve, ki so prvi že pred meseci postavili svoj status na področju notranjega dela v kopenskih pristaniščih. «Luka Koper je imela v preteklih petih letih, da so bili od lastnikov zahtevali poročila kritike delov-



Anketa upošteva, da je vsak delavec na mesec v povprečju delal 257 ur in zaslužil 720 evrov ali 2,8 evra na uro.

nih ur so njihovi zaposleni opazili na izredno naročne storitve v okviru delovnega razmerja, ki ga imajo s svojimi delodajalci, so opozorili v Luki Koper.

Od klanca stavka ni bilo napredka

Era od začetka delavcev izvajalcev pristaniških storitev, ki so tedaj dva protestirali pred Luko Koper, je bila zavrnjena negotovost varnosti in zakonitosti na delovnem mestu. Pročitave protesta je temeljila na dogovoru, da bodo oprava Luke Koper delodajalci in delavci izvajalcev pristaniških storitev v roku 30 dni predložili dosetni dogovor o socialni razmeri, ki so po pričanju številnih delavcev kritični.

Ker sta od dneva dogovora postala skrajna dva tedna, sta Predraga Topičič, predstavnik sindikata, vprašali o

napredkih pri dogovoru. «Ker se je že nekaj dni prej nekateri delodajalci niso spoštovali dogovora in izpolnili dneva protesta, diskriminacije in filantropije se nadaljujejo en delavec je bil zaradi posledic, psihološke nevarnosti in pomanjkanja na delovnem mestu v kritični, medobdobje se tudi prekomerno delovnih urah. Do zdaj sindikat ostaja delavci še nismo bili voljeni na nobeno pogajanje in ker je le malo možno časa za dogovor, opozorimo, da bomo bili v naslednjih dneh zelo pesimni na razni dogovore, je dejal Topič. Ki ocenjuje, da napredka za zdaj ni.

Dejan Gak, predstavnik Gospodarsko-internega združenja izvajalcev pristaniških storitev, ki obratuje osem delodajalcev, je za Dnevnik povedal, da so delodajalci do zdaj imeli dva sestanka. «Včasih, da se povrne starih stavo, smo je naša dolžnost, da naj-

demo priprave rešev. Sindikat sem predlagal srečanja za naslednji teden, saj želimo ne gledati na vse delodajalci imeti čimne načine. Zavedati pa se je treba tega, da je Luka Koper tista, ki ima v rukah karte in pismo. Prepričan sem, da Luka Koper razume, da trenutnega stanja ni več praviče nadaljevati in da mora prav ona izvesti najbolj pošteno odločitev, je dejal Gak. Predstavnik drugega internega združenja izvajalcev kopenskega transporta Aleksander Kurbelj je stališča Gaka bolj ali manj potrdil in izpostavil, da je vprašanje, ali se bodo lahko delodajalci spili dogovorili, saj med njimi obstajajo velike razlike. nekateri se razmerje na terenu delavcev sploh ne zanimajo in jih ne zanimajo. Če bi Luka Koper hotela sprejeti stavo, se bi to zgodilo drugače pa ne, je opozoril Kurbelj.



Primorske novice

Naslov: "Poznam samo Luko, šefa in telefon"

Datum: 26.08.2011 Stran, Termin: 15

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: /

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 448.58

Rubrika, Oddaja: Družba



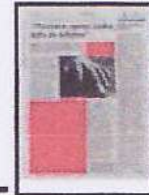
Pričevanja delavcev, zaposlenih v podjetjih podizvajalcev pristaniških storitev

"Poznam samo Luko, šefa in telefon"

Moje ime je morda Dušan, pravzaprav pa moje ime niti ni pomembno. Pomemben je vzrok, zakaj bom ostal anonimen, imenovan z izmišljenim imenom, ki bo zakril mojo pravo identiteto. Nisem enak kot ostali, sem pa podoben mnogim. Da bi se izognil morebitnemu šikaniranju, mobingu ali sankcijam delodajalca, bo moje pravo ime ostalo skrito.

Sem luški transportni delavec, zaposlen v enem od podjetij podizvajalcev pristaniških storitev v Luki Koper. Sem član Sindikata izvajalcev pristaniških storitev (SIPS) in skupaj s sodelavci sem v začetku avgusta za teden dni ustavlil svoje delo v pristanišču. Zakaj? Upam, da boste odgovor na to vprašanje lahko izluščili iz moje zgodbe.

Prilham iz srednje velikega mesta v Bosni in Hercegovini. Sem eden tistih, ki smo vojno doživeli v najstniških letih. Doma imam mamo in očeta, sestra je že poročena. Po poklicu sem avtomehaničar, vendar je vsa moja generacija šola končala med vojno brez ene same ure praktičnega dela. Zaradi tega, kljub diplomam, ne morem opravljati tega poklica. Nihče iz moje generacije ga ne more. Po vojni sem tako nekaj časa delal v gradbeništvu. Bil je to čas, ko so se bosanska mesta obnavljala, pa je bilo mogoče dobiti delo, čeprav je bilo mizerno plačano. Ko je bila obnova končana, je dela zmanjkalo, zato sem se odločil, da grem za svojimi sorodniki, ki so delo našli v Sloveniji. Prek njih sem tako prišel v Luko.



Delam na lesnem terminalu. Tu sem že štiri leta. Z delodajalcem imam sklenjeno pogodbo za določen čas (eno leto). Tako je že četrto leto zapored, vedno podaljšuje pogodbo za eno leto. Delam tudi po 12 ur dnevno. Vsak mesec oddelam okoli 250 ur, delam tudi ponoči, ob sobotah, nedeljah in praznikih. Delo je fizično zelo zahtevno. Večinoma ročno prekladam in zlagam les ter ga natovarjam na ladje. Moja urna postavka je okoli 2,40 evra, velikokrat pa tudi manj. Za najtežje delo, t.i. vitlanje (zlaganje lesa za sušenje), dobim najnižje plačilo - okoli 8 do 10 evrov na dan. To delo je najtežje, ker so deske zelo težke. Poleg tega tudi strojno povezujemo les. To pomeni, da deske s plastičnimi vezicami povezujemo v pakete. Najslabše je plačano paketiranje letvic. Za dela delodajalec nenehno spreminja postavke, zato je nemogoče izračunati, kolikšno plačo boš dobil. Dopust mi delodajalec vedno obračuna po najnižji tarifi, 13 evrov na dan.

V podjetju pa delavci nismo enakopravni. Nekaj več kot polovica jih vedno dobiva samo najnižjo plačo, približno tretjina pa ima zagotovljenih okoli 1000 evrov plače, ne glede na to, koliko delajo, kdaj delajo in ali sploh delajo. Ti ljudje delajo enako delo kot jaz, med stavko se nam niso pridružili, saj so rekli, da je njihov dogovor z delodajalcem zadovoljiv, zato se jim ni treba boriti za pravice. Najbrž ima teh nekaj ljudi spodobne plače zato, da je delodajalec navidezno zaščiten pri inšpektorjih, pa da se mu ne bi vsi delavci uprli. Tako tudi ohranja razkoš med nami. Druge razlage za to početje enostavno ne najdem. V vseh podjetjih je stanje podobno. Vsak delodajalec ima izbranih nekaj ljudi, ki jim plačuje spodobno plačo, ostali pa garajo za najnižjo možno urno postavko,

brez plačanih nadur, brez dodatka za nedeljske ali praznične ure, brez dodatka na nočno delo. Vse stroške podjetja in svojega zaslужka delodajalec očitno poravnava prek naših hrbtov, saj denarja za opravljene nadure (teh ima vsak delavec na mesec preko 100) ne vidimo nikoli.

Življenja, poleg pristanišča, pravzaprav nimam. Poznam samo Luko, šefa in telefon. Delodajalcu moram biti nenehno na razpolago, nenehno dosegljiv. Kadarkoli me lahko pokliče in mi ukaže, naj grem delat. Redno me kliče uro pred koncem izmene, da moram podaljšati še za štiri ali pet ur. Tako nimam nobenega delovnega urnika, saj sproti določa, kdaj in koliko bom delal. Nikoli ne morem ničesar načrtovati. Nikoli ne morem nikamor iti, saj največkrat delam tudi po 12 ur dnevno, neprostovoljno, enostavno moram iti delat, sicer mi šef grozi z odpovedjo. Že štiri leta je tako. Plača je vedno obračunana po postavkah, ki jih razume samo šef, urne postavke za različna dela namreč po svoji volji nenehno spreminja. Sami si tako nikakor ne moremo izračunati, koliko bi nam sploh moral plačati. Ko smo ga na to opozorili, nam je zgolj odvrnil, da lahko gremo kam drugam, če imamo boljšo možnost, on pa bo že našel druge delavce. Pravilno izpisane plačilne liste dobimo samo takrat, ko jih moramo priložiti vlogi za podaljšanje delovnega dovoljenja. Stroške za vlogo in izdajo delovnega dovoljenja mi delodajalec vsakič trga od plače. Da tega ne bi smel početi, nisem vedel do nedavnega, dokler se nisem priključil sindikatu IPS, kjer so me na to opozorili.

Star sem že več kot 30 let. Zelel bi si ustvariti družino. Smisel življenja je vendar v tem, da imaš delo, ženo, otroke.

To je zdaj nemogoče, saj komajda preživim sam sebe. Pa saj v teh razmerah niti nimam časa, da bi si sploh poiskal dekle. Če sedanje življenje primerjam z življenjem v Bosni, lahko rečem, da sem prišel iz slabega v še slabše. Tam sem zaslužil enako kot tukaj, le da so bili življenjski stroški nekajkrat nižji kot tu.



Saj vsak dan razmišljam o tem, da bi se vrnil, vendar je v Bosni dela še manj. Zakaj ostajam? Ker tukaj vsaj nisem na grbi staršev, ki so prav tako brez dohodkov. Oče je pred vojno 20 let delal v Sloveniji, zdaj pa čaka na pokojnino, saj v Bosni ni več našel dela. Mati je gospodinja, prav tako brez dohodkov. Sorodniki v Bosni so povečini brez služb, zato računajo na nas, da jim bomo mi, ki delamo v Sloveniji, finančno pomagali. Vendar - kako naj jim pomagam, če še sam komaj preživim iz meseca v mesec? Saj pomagam, občasno pošiljam denar domov, vendar to pomeni, da si potem sposodim od sodelavca 50, 100 evrov, da preživim do konca meseca. Tako si pomagamo tukaj, drug od drugega si sposojamo denar, da ga lahko pošljemo domačim v Bosno, potem pa tukaj preživimo kot vemo in znamo. Ostajam tudi zato, ker upam, da se bodo zadeve uredile. Če že ne zame, vsaj za tiste, ki bodo prišli za mano. To upanje nam zdaj vlivata predvsem naš sindikat in novo pridobljena zavest, da imamo pravico boriti se za svoje pravice. Želimo le to, kar delavcem po slovenskih zakonih pripada. Želimo si redno plačo, ki ne bi bila odvisna od volje delodajalca, želimo si zakonit delovni urnik, ki nam bo omogočil tudi čas za zasebno življenje. Želimo si, da ne bi ves čas delali po 12 ur. Enostavno, želimo urejene osnovne pogoje za delo. Je to res preveč?

Zgodbe delavcev iz podjetij izvajalcev pristaniških storitev (IPS) objavljamo v sodelovanju z antropologinjama **Uršulo Lipovec Čebren** in **Evo Brajkovič**, ki zbirata njihova pričevanja. Dušanovo zgodbo je zapisala Eva.



Primorske novice

Naslov: 24 IPS že podpisalo, združenji (še) ne

Datum: 15.09.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: /

Žanr: Vest

Površina, Trajanje: 54,85

Rubrika, Oddaja: Aktualno



24 IPS že podpisalo, združenji (še) ne

KOPER ► Gospodarsko-interesni združenji (GIZ), ki delujeta na območju koprskega pristanišča - Izvajalci pristaniških storitev (IPS) in Izvajalci luškega transporta (ILT) -, Luki Koper predlagata oblikovanje delovne skupine, ki bo po principu arbitraže pristopila k temeljiti analizi predlaganih besedil pogodbe o opravljanju storitev: dogovora o zagotavljanju varnosti pri delu, požarne varnosti in varstva okolja ter dogovora o skupnih ukrepih. O predlogu arbitraže naj bi odločali na današnjem sestanku. V Luki Koper odgovarjajo, da so dokumenti, ki so jih v minulih dneh poslali IPS v podpis, pod dosedanjih aktivnosti, dogovorov in zavez vseh vpletenih strani. Nove pogodbe, katerih bistvena novost so varnostni mehanizmi za zagotovitev večje varnosti zaposlenih pri IPS, je do včeraj podpisalo že 24 IPS podjetij, pravijo v Luki: "Ta podjetja so priložila dokaze, da imajo potravnane vse obveznosti do svojih zaposlenih. Zato so nezamisljivi poskusi zavlačevanja in kupovinska časa s strani obeh interesnih združenj."



Primorske novice

Naslov: Saj vendar nismo sužnji!

Datum: 16.09.2011 Stran, Termin: 15

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: /

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 439.75

Rubrika, Oddaja: 7. val



Pričevanja delavcev, zaposlenih v podjetjih podizvajalcev pristaniških storitev (4.)

Saj vendar nismo sužnji!

Moje ime za to priložnost je Dragan. Star sem 33 let. V Luki Koper sem zaposlen pri enem od izvajalcev pristaniških storitev, kjer že devet let opravljam delo luško-transportnega delavca, t.i. LTD-ja. Delam na lesnem in generalnem terminalu.

Moj delodajalec ima v lasti več podjetij IPS, podjetje, v katerem sem zaposlen, pa zaposluje okoli 30 ljudi. Približno tretjina nas je LTD-jev, drugi so večinoma strojniki, to so ljudje, ki upravljajo različne stroje - vilicarje, traktorje, težka dvigala in drugo težko mehanizacijo. V podjetju imamo še razporejevalca, delovodjo in direktorja. Vsi delavci za isto delo nimamo enakih pogojev, tudi enakega plačila ne.

Od leta 2009 imam z delodajalcem sklenjeno pogodbo za nedoločen čas. Pred devetimi leti sem prišel v Koper s pomočjo znanca, ki je delal v Luki in mi je povedal, da potrebujejo delavce. On je še vedno moj nadrejeni. Prvih sedem let sem imel pogodbo za določen čas, ki mi jo je delodajalec vsako leto podaljševal. Takrat nisem vedel, da bi me po slovenskih zakonih moral zaposliti za stalno že po dveh letih in da je vsaj pet let kršil zakon.

Vsak mesec delam po 230 do 250 ur in za to dobim na račun nakazano minimalno plačo 575 evrov. Del plače mi delodajalec vsak mesec izplača v gotovini. To je od 200 do 300 neobdavenih evrov na mesec. Vem, da je to nezakonito, vendar je to edina možnost, da pridem do tega denarja. Velikoraje bi videl, da bi vso plačo dobil zakonito nakazano, saj delam pošteno in ne želim goljufati nikogar.

Povprečno dobim 2,5 evra na uro, vendar je plača odvisna tudi od tega, kaj in kje delam, saj sem pri nekaterih delih plačan po učinku. Ko delam na lesnem terminalu, moram doseči normo. Norma pri t.i. vitlanju (žaganju) lesa za sušenje je najmanj 40 kubičnih metrov desk. Dva delavca morava to količino desk razložiti in ponovno zložiti za sušenje v eni izmeni (v 7 urah). Deske so dolge 4 metre in težke po več deset kilogramov. Želel bi vam pokazati, kaj pomeni taka količina lesa, saj je o tem govoriti eno, videti v živo pa drugo. Želel sem fotografirati to maso lesa, ki jo moramo prelagati, da bi brašci razumeli, kako težavno je to delo. Za vitlanje 40 kubičnih metrov lesa dobim samo 10,5 evra. To je najslabše plačano delo. Nekoliko bolje je plačano



strnjeno vezanje desk, vratar je tu že težavnejše, saj pri njem izjemno trpi hrbtnica. Veliko mojih sodelavcev je zaradi tega že rbolelo. Spominim se enega od njih, postavilga fanta, ki je prišel v Ljubo leta 2003. Danes ima hudo ukrivljeno in poboljšano hrbtnico, vse zaradi tega dela.

Ko delam na ladji, je nad mano po šest paketov blaga - to je 15-tonski tovar, ki ga prenašajo dvigala. To vse kar dviga mimo tebe. Ko se tovar spusti, se vsi umaknemo v kot, ampak nikoli ne veš, kam bo prišel paket, ko ga ho dvigalo spustilo. Pri tem delu moraš biti zelo previden, saj se v trenutku lahko zgodi nesreča in te ni več. Nekoč je na tla padel 200 ton težak tovar, kar je odgovorilo dvigalo. Ljudje na tleh so se sicer nekoliko umaknili, a pomislite, kaj bi bilo, če se ne bi? Po tej nesreči noben od delavcev, ki so bili v nevarnosti, ni dobil dopusta ali prostih ur, da bi se lahko pomirili. Veste, kako zelo se človek prestraši, ko se ti zgodi kaj takega, da zmes smrti v očeh? Pa v Ljubki nihče tega ne upošteva. Ne dobimo nobenega dodatka za nevarno delo, tudi na odškodnino po nesrečah lahko prizadej poslabša. To so ljudi prihični pritiski, ki jih nekateri ne zmorejo zadržati. Pred kratkim je eden od delavcev doživel živčni zlom, odpeljali so ga v psihiatrično bolnišnico. Težavno je tudi delati ponoči, saj se dela po 12 ur. Ko sem v nočni izmeni na konesperskem terminalu, je tam naenkrat po 30 kontejnerov, viličarjev, dvigal, vsi na vse strani hitijo in na vse to moraš biti usredotočen 12 ur.

Tudi za delovno in zaščitno opremo je slabo poskrbljeno. Od delodajalca vsaki 2 leti dobim le eno delovno obleko in ene čevlje. Po nekaj mesecih vsakodnevnega dela

se obleka raztrga, čevlji praskajo, a njega to ne zanima. Povem si moramo opremo kupovati sami. Že tako nam daje najcenejše čevlje - najslabše kvalitete, ki ne zdržijo dolgo, noga pa se v njih zelo počuti in tako zastirajo, da strahu ne spraviš ven z noštem. Prav zdaj so mnogi že vsi kinkasti in vsak dan samo upam, da ne bo slebevalo, ker ne vem, kako bom potem delal z mokrimi nogami. Vsakit, ko ga na to opominim, obljubi, da bo vse uredil, a ni potem od tega nič. Samo prične obljube. Se za zaščitno opremo ne poskrbi, tako moram velikokrat delati z raztrganimi in potnimi rokavicami. Predstavljam si, kaj pomeni prenašati več deset kubikov desk s slabimi in raztrganimi rokavicami. To je nesrečno. Saj vratar nisem sušen. Spoštujem delavce v Slovenijo sem prišel delat, ne pa, da bi bil sušen.

Po pogodbi imam 22 dni dopusta, čeprav bi jih moral imeti vsaj 28, saj delam vse leto v mesecu, pa še po en dan za vsakega otroka in dodatne dneve zato, ker delam nočne izmene. Nič od tega mi delodajalec ne prina. Regres nisem videl že nekaj let. V devetih letih, odkar delam pri tem delodajalcu, mi je regres plačal dvakrat, skupaj vsega le 600 evrov. To me zelo jezi, saj vsajina oziroma ne morem privoščiti počitnic ali kakšnega pribojstva, kljub temu da počel dneve delam.

Moje življenje izven Ljube je moja družina, žena in 2 otroka, za kaj drugega preprosto ni časa, saj nisem

robenega srnika in moram biti nevedno na voljo. Delodajalec me pozvedan ali zvečer kliče in mi pove, kako bom delal naslednji dan. Tako ne morem ničesar načrtovati.

Sindikatu IPS sem se pridružil takoj po ustanovitvi, jasno nam je pomenilo, da tako, kot je zdaj, ne more ostati. Čeprav se stavke nisem udeležil, ker sem bil tiste dni na dopustu v Bosni, sem stavko in zabave sindikata strokovno podpiral. Vratar nih delodajalci poskušajo stavkojoče delavce kaznovati. Dajejo jih delati na slabše plačanih mestih ali pa jih na delo sploh ne pokličejo več dni zaposlovanja. To je izjemno težko, saj pomeni, da potem tudi plače ti ljudje ne dobijo. Prihični tretjina delavcev v našem podjetju se stavke ni udeležila. Treba je povedati, da je večina tistih, ki niso bili na stavki, delala predvsem iz strahu pred sankcijami, ki se zdaj povečuje tudi v resnici dopolnje. Ti ljudje imajo namreč poglabljeno dobočo čas in so odvisni od delodajalca - če jim ta ne podaljša delovne vize, se lahko le vrnejo domov. Razumem, zakaj so se bili stankati in jim tega nič ne smerim. Veliko ljudi v Ljubki že verjame, da se bodo razmere morale spremeniti, mi pa smo pripadniki tudi pomembno ustavit delo, če se to ne bo zgodilo.



Zgodbe delavcev iz podjetij izvajalcev pristaniških storitev (IPS) objavljamo v sodelovanju z antropologinjama Uršulo Lipovec Čebren in Ivo Brajkovič, ki zbirata njihova pričevanja. Tokratno zgodbo je zapisala Eva.



Skladovnice desk, pripravljene za sušenje. Na sliki je približno 90 kubičnih metrov lesa.



Primorske novice

Naslov: Zagotovo smo vsi za zdravnika

Datum: 23.09.2011 Stran, Termin: 15

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: /

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 458.5

Rubrika, Oddeaja: Družba



Pričevanja delavcev, zaposlenih v podjetjih podizvajalcev pristaniških storitev (5.)

Zagotovo smo vsi za zdravnika

Moje ime je Slaviša Mitrovič. Rojen sem v Ljubljani. Že moja starša sta iz Bosne prišla v Slovenijo kot delavca. Ko je leta 1989 očetovo podjetje šlo v stečaj, smo se vsi vrnili v Bosno. Pred osmimi leti pa sem se odločil, da bom šel po očetovih stopinjah, in se tudi sam kot delavec odpravil v Slovenijo, v Luko Koper.

V Bosni sem se šolal in se usposobil za strojnika. Čeprav sem tam že imel službo, sem verjel, da si lahko v Sloveniji ustvarim boljše življenje, zato sem si preko prijatelja uredil zaposlitev v Luki Koper. Tu sem si ustvaril družino: imam heno in dva otroka. Še vedno delam v Luki Koper in že sedmo leto vozim različne stroje. Čeprav bi lahko o razmerah v Luki govoril neprekinjeno več dni, bi rad za to priložnost izpostavil predvsem strupene snovi, s katerimi delamo, in vpliv teh snovi na naše zdravje.

Ladje v Luko Koper vsak dan pripeljejo veliko snovi, kot so različni fosfati, soda, perlit, glinica, boreks, ferokrom, ferossilicij in druga. Te snovi pripeljejo na terminale z razsutim tovorom, ki jim rečemo sipka. Vsi delavci v Luki vedo, da je delo na sipkah najtežje in najbolj nevarno. Ne le zato, ker so tam najslabše plačani, saj so večinoma plačani po učinku in ne na uro, ampak tudi zato, ker so vsak dan izpostavljeni strupenim snovem, ne da bi imeli pravo zaščito. Ko greš v podpalubje, v skladišče ladje, je naša edina zaščita pred temi strupi majhna maska, kot pri zdravnikih. Te male maske ne pokrijejo oči in nas tudi sicer slabo ščitijo pred prahom, ki ga ves čas vdihavamo. Imeti bi morali profesionalne maske, a teh nam ne daje, saj v Luki Koper varčujejo. Varčujejo na nas.



Ko greš v podpalubje, si potem ure in ure notri, nimaš kam iti, da se spociješ. Pogosto na dan pride več bark, zato gremo z ostalimi delavci iz enega podpalubja v drugo, dokler delo ni končano. Nekateri delavci delajo po dve izmeni, drugi tudi po tri ali več. Dejansko pa nihče od nas ne more zdržati več kot eno izmeno, osem ur - vse, kar je več, pusti posledice.

Naj vam razložim, kakšno je to delo. Z dvigalom dvignejo del te prašne snovi, ki je na sredini podpalubja, ostalega prahu pa ne morejo pobrati, zato ga moramo mi prenesti na sredino, da ga lahko dvigalo dvigne ven. Vendar tudi s svojim strojem ne morem pobrati vsega prahu, saj so tla rebrasta - zato ga moramo delavci nakladati ročno, z lopatami. To pa zato, ker v **Luko Koper** pride veliko ladij, ki niso prilagojene takemu tovoru - predvidene so bile za les, za cevi in ne za razsutij tovor.

Za delavce, ki delajo ročno, to delo ne bi bilo tako težavno, če bi delali le eno izmeno, bili primerno zaščiteni in bi svoje delo lahko razdelili med več delavcev - tako pa sta v posameznem podpalubju običajno le dva delavca. Tudi moje delo ne bi bilo problematično, če bi bili stroji v **Luki** primerno oskrbovani. Vendar niso, zato ves čas vdihavam te snovi. Pogosto se zgodi, da smo na koncu izmene vsi tako beli kot bi padli v moko. Absurd pa je to, da je oseba, ki je v **Luki** zadolžena za oskrbovanje strojev, dobila celo nagrado, ker je zmanjšala stroške za stroje. Vendar, kako je zmanjšala stroške? Tako, da ni ničesar zamenjala, ni oskrbelu strojev!

Problem je tudi v tem, da tisti, ki delamo v podpalubju, nimamo pime vode. Po vodo bi moral iti na povsem drug konec **Luke**, tega pa ne morem, saj je dela ogromno. Če kdo od nas odide, potem vse

stoji, stojijo dvigala in kamioni. To pa se ne dogaja le na barki, ko delamo v skladiščih, je podobno. Recimo, v skladišče pride kamion, na katerega moramo naložiti sodo. Cel tovor moramo prenesti z našimi stroji, a stroj lahko naenkrat nese le 4-5 ton - mi pa moramo prenesti 3000 ton. Pomislite, kolikokrat se moram prepejati gor in dol. V eni izmeni lahko prenesemo največ 1800 - 2000 ton. Pri tem nas stalno priganjajo: ne smeš se ustaviti niti za trenutek, niti lulat ne moreš. Notri je za umret vroče, stroj pa je popolnoma bel od teh snovi, ki jih ti vdihuješ. Večina delavcev se tega dela najbolj boji.

Logično je, da vse to pušča posledice. Pogosto pridem v nočni izmeni v barko, ki prevaža strupene snovi: stopim v podpalubje in ne morem dihati. Ne morem dihati, začne se mi vrteti in začutim po celem telesu vročino, vročico. Postane mi slabo, čisto brez moči sem. Opažam, da me v prsih zbada, da težje diham. Nikoli nisem kadil, a čutim, da s pljuči nekaj ni v redu. Tudi glavobole imam pogosto. Sploh, ko delamo v vročini, ko delam v tem prahu, v tem smradu. Nisem se šel k zdravniku, a moram iti čim prej. Tudi drugi pravijo, da težko dihamo, a nočejo iti k zdravniku. Mogoče zato, ker so še mladi. Mislijo: gre, dokler gre, ko ne bo več šlo, bomo šli k zdravniku ...

A zagotovo smo vsi za zdravnika. Pred kratkim je eden od sodelavcev zaradi vročine, zaradi izčrpanosti postal popolnoma odsoten in je nehote povzročil nesrečo. Kasneje mi je rekel, da se tisti trenutek sploh ni zavedal, kje je, kaj se dogaja z njim ... čisto se je izgubil.

So pa tudi drugi primeri. Eden od sodelavcev je šel na cisterno, v kateri je bila ena od teh strupenih snovi. Bilo je zelo vroče. Ko je prišel iz kamiona, je omedlel, pri tem se je zelo potolkel po obrazu in po telesu. Ko sem ga odpeljal v zdravstveni dom Koper, so mu rekli: "Kaj, si se tepel?" Jaz sem jim poskušal razložiti,

da je padel pri delu. A so ga vseeno zavrnili, ker ni imel osebnega zdravnika, in so naju poslali v Bolnico Izola. Ko sva prišla na urgenco v Izolo, pa so nama rekli, da bi ga morali vzeti v Kopr. Povedal sem jim, da ga tam niso hoteli sprejeti, a so vztrajali, da ga moram odpeljati v Koper. Vrnila sva se v Koper, kjer ga spet niso hoteli sprejeti. Svetovali so nama, naj greva v zdravstveni dom Olmo. Odpeljala sva se tja, in po približno dveh urah so ga res obravnavali. Sodelavec pa je bil ves ta čas v ranah, ki so mu krvavele.

Vse te snovi ne povzročajo škode le nam, ampak tudi vsem prebivalcem Kopra. Zakaj? Največkrat prideta v **Luko** glinica in fosfat. Ko začne pihati burja, dviguje ta prah in ga raznese vsepovsod. Nihče ne ve, koliko teh snovi gre v morje. A zagotovo ogromno. Ne samo v morje, povsod po Kopr in okolici. Upam, da se ljudje tega zavedajo. Sam sem to



velikokrat opazil. Živel sem na začetku Semedele: opral sem avto, ko je pihala burja, in na avtu se je takoj pojavil bel prah. Določen dan smo na primer razkladali fosfat ali druge snovi, in isti prah se je znašel na mojem avtu. Čim zapihna burja, se te snovi razpršijo po Koprno, po Semedeli, Markovcu in drugod. In te snovi so zelo nevarne - med njimi je tudi ferrosilicij, ki je kancerogen.

Vse to bi moral inšpektor popisati in prijaviti pristojnim institucijam. A inšpektorji **Luko** redko obiščejo - vsaj jaz jih nikoli nisem videl. Če pa že pridejo, se javijo vsaj dva dni prej, zato odgovorni umaknejo vse zadeve, ki bi lahko bile problematične. Tudi druge institucije v Sloveniji očitno ne delujejo: če do sedaj nobena institucija ni pred temi snovmi zaščitila ne nas ne prebivalcev Koprna, potem res ne vem, za koga delajo. Za prebivalce te države zagotovo ne.

Zgodbe delavcev iz podjetij tovajalcev pristaniških storitev (IPS) objavljamo v sodelovanju z antropologinjama Uršulo Lipevec Čebren in Evo Brajkovič, ki zbirata njihova pričevanja. Tokratno zgodbo je zapisala Uršula.



Včasih moramo delati v takšnih razmerah



Primorske novice

Naslov: Za kolektivno pogodbo!

Datum: 30.09.2011 Stran, Termin: 15

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: /

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 472.95

Rubrika, Oddaja: Družba



Pričevanja delavcev, zaposlenih v podjetjih podizvajalcev pristaniških storitev (6.)

Za kolektivno pogodbo!

Ime mi je Predrag Topić - Peda. Star sem 29 let, sem predsednik Sindikata izvajalcev pristaniških storitev. Moj oče je v Slovenijo prišel leta 1974. Najprej je delal v Mariboru, leta 1980 pa je začel delati v **Luki Koper**. Jaz sem rojen leta 1982. Do mojega 3. razreda smo z družino živeli v Elerjih pri Hrvatinih; tam sem tudi končal prve tri razrede osnovne šole.

Zaradi politike, ki je vladala v času odcepitve Slovenije, smo izgubili hišo, v kateri smo živeli več kot deset let, in je nisimo imeli pravice odkupiti. Ker jo je odkupil nekdo drug, smo se morali preseliti v Izola. Tam sem končal 4. razred. Ker pa je bila moja mama izbrisana iz registra prebivalcev RS in je izgubila delovno dovoljenje, naenkrat ni bilo več dovolj sredstev, da bi preživljali celo družino, in sva s sestro med vojno leta 1993 morala odpotovati k babici v Bosno. Starši so ostali v Sloveniji. Osnovno in srednjo gostinško šolo sem tako končal v Bosni. Preden sem šel opravljat vojaško obveznost, sem se želel vrniti v Slovenijo, vendar mi na ambasadi niso odobrili vize. Kljub temu da sem imel očeta in mamo v Sloveniji, ki sta jamčila zame. Brez pojasnila.

Po vojski sem leto dni delal v gostinstvu, po nekajmesečnem neuspešnem iskanju dela v Nemčiji pa sem s pomočjo sorodnika prišel v **Luko Koper**. Aprila 2003 sem tako začel delati pri enem od IPS podjetij. Delal sem šest mesecev in vsak mesec je pri plači nekaj manjkalo. Ko sem od glade zahteval proste dneve, saj sem

imel ogromno nadur, sem dobil odpoved. To je bila zgodba, podobna današnjem - nisi mogel dobiti dopusta, na plačilni listi so manjkale opravljene ure, če si delal po učinku, pa te je delodajalec odkradel. Kmalu po tem sem dobil službo pri drugem podjetju, kjer delam še danes. Tu sem se tudi usposobil za vsa pristaniška dela, razen za upravljanje z žerjavom. Delam na terminalu, nekaj znanet kot TRL, danes kot Evropski energetske terminal.

Na THT smo bili delavci IPS leta in leta brez zinskih bund. Oprema, ki smo jo dobili, so bili delovna obleka, čevlji (če smo imeli srečo) in rokavice. In pozimi si lahko predstavljate, kako je delati na mrazu, burji in dežju. Delo na našem terminalu poteka namreč v celoti na odprtem. Če smo imeli kaj starega doma, smo navlekli nase, ali smo se kako drugače zaščitili. Moje podjetje je prvič naročilo bunde, ko smo protestno odšli z delovnega mesta. Nekajkrat smo gazdo opotrnili, da rabimo oblačila, a je le odgovarjal, da ni denarja. Nепrestano smo delali, pa da ni bilo denarja za eno bundo na delavca? Tako smo se nekoč skupaj z nekaterimi sodelavci odločili, da ustavimo delo, če ne dobimo oblačil. Naslednji



dan smo vsi dobili bunde. To je bila naša prva skupna akcija. Delavci, ki jih direktno zaposluje Luka, dobijo redno eno bundo na pet let (če se poškoduje, tudi prej), zakaj torej delavci IPS ne bi bili upravičeni do enake opreme? Saj vendar opravljamo enako delo, še več, najtežja fizična dela v slabem vremenu vedno opravljamo mi.

Leta 2009 je v Slovenijo prišla kriza, tista t. i. globalna, svetovna. In takrat smo doživeli pravo manipulacijo. Kriza se je v Luki kazala tako, da so barke zamujale ali niso prihajale. Ampak tisto leto so barke vseeno opravile vse prevoze, saj so namesto poleti prišle jeseni. In tem času poletne krize, ko je bilo dela malo delali in smo komaj preživeli, se je izkoriščanje delavcev stopnjevalo. Tisto, kar sta do takrat delala dva delavca, je začel zdaj delati en človek. Tam, kjer je bilo prej normalno narediti 60 ali 70 kubikov na izmeno, so dvignili normo na 80, z opravičilom, da moramo biti cenejši, da obdržimo delo. Septembra, ko so barke začele prihajati, pa smo vse delo morali opraviti s številčno precej manjšo delovno silo, saj se je v času krize zmanjšalo število delavcev v pristanišču.

Zaradi vse večjega izkoriščanja in vse težjih pogojev za delo smo v letu 2010 vedno več govorili o tem, da bi se morali organizirati v sindikat. Tako smo se proti

koncu leta jaz in skupina kolegov odločili, da začnemo v podjetjih zbirati podpise. To je bila neke vrste peticija, ki je sporočala, da tako ne moremo več, da je izkoriščanje prehudo, da smo preveč na razpolago, da dobesedno živimo v Luki. V enem tednu smo zbrali več kot 200 podpisov. Ko smo presegli številko 300, smo se odločili ustanoviti sindikat. Med zbiranjem podpisov so nam delodajalci grozili s tožbami, češ da bodo njihovi delavci ostali brez dela, ker smo jih mi zavedli ipd. Ni nam bilo jasno, zakaj bi bilo sporno, da si član sindikata. V Nemčiji npr. ne moreš priti v podjetje, če nisi član sindikata. Tu pa se zdi, da je biti član sindikata skoraj prepovedano. Ne vem, kaj je tak problem, saj sindikat vendar ščiti ljudi. Tudi zdaj še vedno grozijo in šikanirajo, toda poti nazaj ni. Nekateri delodajalci nas poskušajo razbiti tudi z igranjem na nacionalna čustva. Poleg tega v Luko zdaj pospešeno vozijo delavce iz Kosova in drugod, ki jih v pristanišče pripeljejo s kombiji, tako da luška varnostna služba sploh nima evidence, koliko časa so ti ljudje v pristanišču, mi pa na terenu vidimo izmučene ljudi, ki so pod takim pritiskom, da si ne upajo reči nič. To je nedopustno! Zato poudarjam, da mi hočemo, da se zares uredi kolektivna pogodba za vse delavce v našem pristanišču.

Če ima podjetje več kot 10 delavcev, mora namreč po zakonu imeti kolektivno pogodbo, poleg tega mora imeti sprejeto sistematizacijo delovnih mest, kjer je zapisano, koliko je posamezno delovno mesto vredno itd. Te stvari hočemo urediti, ker vidimo, da je neenakopravnost velika že med delavci v istem podjetju, pa tudi v različnih IPS podjetjih, kaj šele v primerjavi z

delavci Luke, ki opravljajo isto delo kot mi (tako finančno kot glede delovnih pogojev). Najprej nam morajo izenačiti pravice, potem gremo lahko naprej. Kot sindikat smo ponudili več rešitev, med njimi tudi dolgoročno, ki predvideva ustanovitev neprofitnega podjetja, v nemških pristaniščih znanega kot "pool". Načinčno smo se pozanimali, ali naša zakonodaja to dovoljuje, in prišli do zaključka, da je to možno in da bi bilo tako podjetje ekonomsko upravičeno tako za Luko Koper kot za vse akterje, ki bi ga ustanovili, vendar, kot kaže, to ne ustreza nekaterim članom uprave, ki se o tem sploh ne želijo pogajati. Mi smo bili večkrat oškodovani pri izplačilu že tako minimalnih plač zaradi tega, ker ni bilo dela v Luki. Pa saj nismo mi krivi, ker ni dela! Obveza delodajalca je, da nam zagotovi delo. V Luki Koper obstajajo menedžerji, ki dobivajo nagrade za pripeljan tovor v pristanišče, mi pa nimamo urejene niti osnovne socialne varnosti, ob dejstvu, da brez nas Luka sploh ne more delovati, kaj šele kovati dobiček. Uprava Luke Koper si mora razjasniti, ali potrebuje nas delavce, ki bomo skupaj z luškimi menedžerji pristanišče obdržali na dobrem glasu, ali pa bodo zaposlovali vedno več posrednikov, ki bodo le onemogočali normalno življenje pristanišča.



Aleksander Krebelj:
"Moj glavni zadržek glede novih pogodb je, da se v njih ponekod ne 'izvajajo storitve', ampak gre za 'najem delavcev'. Tudi dogovori o prevzemanju odgovornosti so sicer zelo lepi, ko so zapisani, a kaj, ko v praksi ne delujejo."



Gregor Vozelko:
"Nekateri izvajalci pristaniških storitev (IPS) se pritožujejo, da pod mizo več ne dobivajo denarja. Treba se bo odločiti, ali hočemo urejen sistem ali želimo nadaljevati s staro prakso."



Primorske novice

Naslov: Če ne bodo podpisali ponujenega, bodo leteli

Datum: 04.10.2011 Stran, Termin: 3

SLOVENIJA

Naklada:

Avtor: PETRA VIDRIH

Žanr: Poročilo

Površina, Trajanje: 429.13

Rubrika, Oddaja: Aktualno



Uprava **Luke Koper** izvajalcem pristaniških storitev (IPS), ki še niso podpisali novih pogodb, ne pušča izbire:

Če ne bodo podpisali ponujenega, bodo leteli

Uprava **Luke Koper** je v petek sklenila, da tistim podjetjem IPS, ki do konca septembra niso podpisala novih pogodb, prekine stare. "S tistimi, ki niso pristali na nova pravila igre, bomo po enomesečnem odpovednem roku prekinili sodelovanje," je odločen prvi mož **Luke Gregor Veselko**.

KOPER ▶ Uprava **Luke Koper** je dobila jasna navodila s strani nadzornikov in drugih institucij, naj pripravi kratkoročne ukrepe za rešitev položaja podpogodbениh delavcev, je na včerajšnji tiskovni konferenci pojasnil **Gregor Veselko**.

Komu so stopili na žulj?

"Pripravili smo nove pogodbe o opravljanju luških storitev, ki uvajajo določene kontrolne mehanizme, s katerimi lahko preverjamo domnevene kršitve delavskih pravic. S tem je uprava izpolnila vse svoje obveznosti, ki zaposlenim pri IPS podjetjih zagotavljajo večjo socialno in materialno varnost. V delovno-pravna raz-

merja med posameznim IPS in njegovimi zaposlenimi pa **Luka Koper** ne sme in ne more posegati," je povedal prvi mož **Luke**.

Uprava **Luke Koper** je vsem podjetjem IPS, tudi tistim, ki niso podpisala novih pogodb, zvišala tarife za pet odstotkov. "Pripočiti smo jim, naj ta denar namenijo za povišanje plač svojim delavcem," je pojasnil **Gregor Veselko**.

Nekatera pogodbeno podjetja pa teh obveznosti oziroma novih pogodb ne želijo podpisati, je opozoril. "Normalno je, da ko poskušal urediti razmere, ne-

komu stopiš na žulj," je dejal Veselko. Hkrati pa je zagotovil, da bodo tista podjetja IPS, ki bi v prihodnjih dneh vendarle želela podpisati nove pogodbe, to seveda lahko še storila.

Delavci želijo zagotovilo

Nove pogodbe je z **Luko Koper** doslej podpisalo 27 od skupaj 43 podjetij IPS. Po podatkih uprave ta podjetja, ki so pristala na nova pravila igre, zaposlujejo več kot polovico podpogodbениh delavcev. "Če teh 15 podjetij, ki še niso podpisala, ostane brez pogodb, bo več kot polovica delavcev ostala brez dela," opozarja **Predrag Topič**, predsednik SIPS. Veselko je sicer zagotovil, da uprava ne namerava omejevati prehoda teh delavcev iz enega podjetja v drugega, a sindikatu to ni dovolj. Želijo si, da bi se **Luka Koper** zavezala, da bi delavcem v primeru, da se IPS prekine pogodba, priskrbelo delo v drugem podjetju. "Sicer si nihče ne bo upal opozoriti

na kršitve," se boji Topič, ki ne izključuje možnosti stavke, če se stvari do konca naslednjega tedna ne bodo uredile. "Edina rešitev pa je sprejem kolektivne pogodbe," je odločen Topič.

Podpisali naj bi vsi

Predsednik gospodarskega interesnega združenja izvajalci luških storitev **Aleksander Krebelj** pa napoveduje, da bodo v tem tednu verjetno vsa podjetja IPS podpisala nove pogodbe. "Ne verjamem, da te pritiske lahko sploh kdo prenese," je včeraj dejal Krebelj, ki opozarja, da nove pogodbe na papirju resda marsikaj urejajo, praksa pa je povsem drugačna. "Rešitev je v podpisu tristranskega dogovora, ki bo delavcem zagotavljal minimalne standarde, hkrati pa zavezal tako **Luko** kot podjetja, ki bodo izvajala storitve, na način, da se ne bodo mogli izmikati", in da bo ta dogovor zares deloval tudi v praksi," je prepričan Krebelj.

PETRA VIDRIH



SOCIALNI PARTNERJI IN NOVE ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI NA NAŠEM PODROČJU

ZADRUŽNIŠTVO IN MOŽNOSTI ZA DELAVSKE PREVZEME PODJETIJ V SLOVENIJI

Projekt

»Socialni partner za socialni dialog II« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlovalnih možnosti«.

Ljubljana, avgust 2014



Cooperativism is the affirmation of faith in human beings, in work, in integrity, in human coexistence, all of which are facing constant and progressive improvement.

Don José María Arizmendiarieta,
ustanovitelj kooperative Mondragón

1. POVZETEK

Zadruga je »organizacija vnaprej nedoločenega števila članov, ki ima namen pospeševati gospodarske koristi in razvijati gospodarske ali družbene dejavnosti svojih članov ter temelji na prostovoljnem pristopu, svobodnem izstopu, enakopravnem sodelovanju in upravljanju članov. Zadruga lahko vodi svoje dejavnosti tudi preko odvisne družbe.«

Število zaposlenih v zadrugah v Sloveniji pada, a njihovi prihodki, odhodki in neto dodana vrednost kljub temu naraščajo. To ni presenetljivo, glede na to, da so bile zadruge eno izmed tistih področij, ki je v času gospodarske krize v državah članicah EU, še vedno ustvarjalo nova, varna in trajna delovna mesta, in se s tem uspešno borilo proti vedno večji stopnji brezposelnosti.

Razlog za njihovo večjo odpornost na trgu je v tem, da se zadruge veliko bolje odzivajo in prilagajajo spremembam trga, in s tem tudi novim potrebam na njem, hkrati pa tudi bolj spodbujajo nastanek novih delovnih mest.

Zadruge oziroma kooperative torej predstavljajo pomemben del evropskega in svetovnega gospodarskega trga. Po celem svetu namreč združujejo več kot milijardo članov.

Obenem pa je žal potrebno omeniti, da je zadružništvo v Sloveniji, z izjemo primarnega sektorja, kjer delujejo močne kmetijske in gozdarske zadruge, še precej nerazvito, in celo precej pod povprečjem držav članic EU. Zadruge v Sloveniji namreč zaposlujejo približno pol odstotka vseh zaposlenih, medtem ko ta delež v državah članicah EU povprečno znaša sedem odstotkov.

Kljub temu, da je v Sloveniji na področju zadružništva najbolj razvit primarni sektor, pa vseeno večina slovenskih zadrug deluje v terciarnem, torej storitvenem sektorju.

Glede na uspešnost modela zadružništva v svetu in drugih državah Evropske unije torej ni nenavadno, da se želijo ljudje s problemi na trgu spopadati preko zadružništva. Vedno bolj popularne postajajo delavske zadruge, kjer lastništvo nad določenim podjetjem prevzamejo njegovi delavci, torej zaposleni v tem istem podjetju. V Španiji je bila tako v letu 2013 zabeležena 23% rast v številu delavskih zadrug kot leto poprej.

V Sloveniji obstaja kar nekaj poskusov notranjih odkupov in delavskih prevzemov podjetij, a jih je bilo le malo uspešnih. Tudi na področju delavskih zadrug je Slovenija še vedno v eksperimentalni fazi, in trenutno kakšnega večjega res dobrega primera dobre prakse še ne more ponuditi.

2. UVOD

Posebnost zadrug oziroma kooperativ je v tem, da se vlogi delodajalca in delojemalca prekrivata. Zaradi tega je nujno potrebno dobro obojestransko sodelovanje. Raziskava z naslovom »Socialni partnerji in nove zaposlitvene možnosti na našem področju: Zadružništvo in možnosti za delavske prevzeme podjetij v Sloveniji« je torej namenjena strnjnemu pregledu ekonomskega položaja zadrug in možnosti za njihovo uveljavitev v slovenskem prostoru, ter strnjnemu pregledu možnosti za delavske prevzeme podjetij v Sloveniji, ter s tem boljšemu poznavanju možnosti, potencialov in tujih dobrih praks za varna in trajna delovna mesta.

Raziskava je prav tako namenjena zagotavljanju nove motivacije in zagona za delo, predvsem socialnim partnerjem, saj sta prav področji zadrug in delavskih prevzemov tisti mejni področji, kjer se vloga socialnih partnerjev poveže v sinergijo.

Raziskava se tako pričinja s poglavjem o zadružništvu v Sloveniji, v katerem so predstavljene temeljne ekonomske značilnosti in ekonomski učinki slovenskih zadrug. Predstavljene so tudi najpomembnejše dejavnosti, v katerih pri nas deluje največje število zadrug. Hkrati so prikazane tudi najpomembnejše značilnosti teh zadrug, kot sta število zaposlenih in višina prihodkov.

Temu sledi pregled zadrug v storitvenem sektorju v Sloveniji. Sprva je storitveni sektor opredeljen, nato pa so predstavljene vse slovenske zadruge glede na sektor, glede na dejavnost, ter glede na njihove najvidnejše ekonomske značilnosti. Kratko je predstavljeno tudi svetovno in evropsko stanje na področju zadrug.

Naslednja točka se osredotoča na primere tujih dobrih praks, in sicer je predstavljen primer francoske zadružne banke Crédit Agricole Group, nemške trgovske zadružne skupine REWE Group, ter britanske potrošniške zadruge The Co-operative Group.

Temu sledi poglavje, ki prikazuje stanje na področju delavskih prevzemov. Sprva so predstavljene mednarodne zadružne organizacije, ki delujejo na tem področju in osnovne značilnosti delavskih zadrug. Nato sledi prikaz načinov, na katere do delavskih prevzemov lahko sploh pride, poudarjene pa so tudi prednosti, nevarnosti in ovire takih prevzemov. Predstavljene so temeljne značilnosti na področju delavskih prevzemov v nekaterih evropskih državah, kar nas uvede do pregleda stanja na tem področju v Sloveniji.

Stanje na področju delavskih prevzemov v Sloveniji je predstavljeno s pregledom medijsko najbolj odmevnih primerov na tem področju, in sicer so predstavljeni primeri Domel, Novoles, Armal, Večer in Mercator. Prikazani so postopki, kako je v teh primerih do delavskih prevzemov prišlo oziroma kje se je postopek delavskega prevzema v določenem primeru ustavil in zakaj.

Temu sledi poglavje, v katerem so predstavljeni primeri tujih dobrih praks, torej primeri, v katerih so bili delavski prevzemi podjetja uspešni. Predstavljeni so torej španska trgovska veriga Eroski, britansko podjetje Suma, ter škotsko trgovsko podjetje Edinburgh Bicycle Co-operative.

Vsebinski del raziskave se zaključuje s podpoglavjem, ki je namenjeno predstavitvi predlogov za potrebne spremembe zakonodaje v Sloveniji, ter predlogov za aplikacijo možnosti, ki so bile predstavljene v prejšnjih poglavjih.

Raziskava se končuje s sklepom, v katerem je podanih nekaj zaključnih misli na podlagi celotne raziskave.

3. ZADRUŽNIŠTVO V STORITVENEM SEKTORJU V SLOVENIJI

3.1. Splošno

Prvi člen Zakona o zadrugah (ZZad) določa, da je zadruga »organizacija vnaprej nedoločenega števila članov, ki ima namen pospeševati gospodarske koristi in razvijati gospodarske ali družbene dejavnosti svojih članov ter temelji na prostovoljnem pristopu, svobodnem izstopu, enakopravnem sodelovanju in upravljanju članov. Zadruga lahko vodi svoje dejavnosti tudi preko odvisne družbe.«

Zadruga imajo nedvomno pomembno vlogo tako družbeno kot tudi ekonomsko, na vseh področjih svojega delovanja. Osredotočimo se na njihove glavne ekonomske učinke:

- Zmanjšujejo neuspehe trga – izboljšujejo konkurenčnost z zagotavljanjem raznolikosti na trgu, in sicer s tem, ko je na trgu več različnih vrst podjetij z različno lastniško strukturo in različnimi usmeritvami in cilji.
- Stabilizirajo gospodarstvo – zadrugne banke in kreditne zveze na primer stabilizirajo bančni sistem. V vsakem primeru pa je stabilizatorska funkcija zadrug pomembna v času recesije.
- Proizvajajo dobrine in storitve, ki so odgovarjajo specifičnim potrebam ljudi, ki jim služijo – osredotočajo se na potrebe ljudi, in ne na to, katere dobrine in storitve bi prinesle največji dobiček.
- Delujejo s pogledom v prihodnost in jemljejo v zakup dolgoročne učinke njihovega delovanja – *»Usmerjene so v glavno v dobrobit trenutnih in prihodnjih generacij.«*
- Pripevajo k pravičnejši razdelitvi dobička – osredotočene so namreč na človeka, ne na kapital. Zadruga tako dobiček načeloma razdelijo med svoje delavce ali potrošnike. (Slapnik, 2012)

Tabela 13: Podatki poslovnih izidov zadrug⁴ od leta 2007 do leta 2013

Leto	Število zadrug	Število zaposlenih	Prihodki (v €)	Odhodki (v €)	Neto dodana vrednost (v €)	Neto dodana vrednost na zaposlenega (v €)	Neto čista izguba (I) ali dobiček (D) (v €)	Sredstva oziroma obveznosti do virov sredstev (v €)
2007	315	3465	777.952 tisoč	768.647 tisoč	75.186 tisoč	21.700	7.482 tisoč (D)	563.979 tisoč
2008	301	3457	860.609 tisoč	854.553 tisoč	84.735 tisoč	24.511	4.965 tisoč (D)	572.049 tisoč

⁴ Upoštevane so le zadruga, ki so v predvidenem roku AJ PES-u predložile podatke iz letnih poročil za preteklo leto.

2009	297	3394	736.225 tisoč	737.185 tisoč	76.646 tisoč	22.584	1.604 tisoč (I)	553.089 tisoč
2010	294	3312	736.097 tisoč	736.165 tisoč	77.962 tisoč	23.536	509 tisoč (I)	760.980 tisoč
2011	301	3234	802.867 tisoč	802.995 tisoč	80.904 tisoč	25.021	638 tisoč (I)	770.606 tisoč
2012	304	3235	807.829 tisoč	809.104 tisoč	79.364 tisoč	24.534	1.643 tisoč (I)	770.255 tisoč
2013	311	3203	811.387 tisoč	812.031 tisoč	79.152 tisoč	24.713	1.079 tisoč (I)	756.081 tisoč

(Vir: AJPES, 2007–2014)

Kakšno pa je trenutno stanje na področju zadrug v Sloveniji in kakšen je njihov premoženjsko finančni položaj? Odgovor na to vprašanje razkriva tabela 1. Število zaposlenih sicer pada, a prihodki, odhodki in neto dodana vrednost kljub temu naraščajo. Pri tem pa je potrebno omeniti tudi zaskrbljujoče dejstvo, da zadruga že od leta 2009 izkazuje neto čisto izgubo, kljub temu, da je spodbudno pri tem vsaj to, da se je neto čista izguba iz leta 2012 na 2013 precej zmanjšala.

Kot je razvidno iz tabele 2, se je število zadrug, ki poslujejo s čistim dobičkom, od leta 2007 izrazito zmanjšalo, medtem ko je število zadrug, ki poslujejo s čisto izgubo, nihalo, v zadnjih dveh letih pa ponovno izrazito naraslo. Razlog za to je zagotovo tudi v gospodarski krizi, ki se je pričela leta 2007. Pri tem se število vseh zadrug skupaj v obdobju med leti 2007 in 2013 ni bistveno spremenilo.

Tabela 14: Število zadrug⁵ s čistim dobičkom ali čisto izgubo

Leto	Zadruga s čistim dobičkom	Zadruga s čisto izgubo	Število vseh zadrug
2007	169	108	315
2008	154	111	301
2009	139	112	297
2010	134	111	294
2011	142	103	301
2012	129	118	304
2013	132	123	311

(Vir: AJPES, 2007–2014)

⁵ Upoštevane so le zadruga, ki so v predvidenem roku AJPES-u predložile podatke iz letnih poročil za preteklo leto.

Potrebno pa je omeniti tudi velikost zadrug. Zakaj? Različno velike zadruge so imele namreč različno velik vpliv na njihovo poslovanje. Kljub temu, da, kot je razvidno iz tabele 3, konstantno prevladujejo mikro zadruge, so imele največji vpliv na poslovanje vsako leto, razen leta 2011, srednje velike zadruge. Te so skoraj vsako leto zaposlovale približno polovico vseh zaposlenih, hkrati pa ustvarile tudi približno polovico vseh prihodkov. Najbolj vplivne niso bile le, kot že rečeno, v letu 2011, ko so največji vpliv na poslovanje imele majhne zadruge.

Pri tem je zanimivo, da se delež srednje velikih zadrug v primerjavi z letom 2007 ni bistveno spremenil. Pri mikro zadrugah je namreč v zadnjih letih mogoče zaslediti trend naraščanja, pri majhnih zadrugah pa je moč v zadnjih letih zaslediti trend upadanja.

Tabela 15: Delež zadrug⁶ glede na velikost, v %

Leto	Delež mikro zadrug	Delež majhnih zadrug	Delež srednje velikih zadrug	Delež makro zadrug
2007	80,6	10,5	7,3	1,6
2008	79,4	11,6	8,0	1,0
2009	79,1	12,5	6,7	1,7
2010	79,9	11,9	6,8	1,4
2011	80,7	11,6	6,3	1,3
2012	81,9	9,5	6,9	1,6
2013	82,6	8,4	7,1	1,9

(Vir: AJPES, 2007–2014)

Najpomembnejše dejavnosti po številu zadrug, številu zaposlenih in po ustvarjenih prihodkih, sta bili v zadnjih letih področje trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil, ter področje kmetijstva, lova, gozdarstva in ribištva.

Zadruge na področju trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil so v zadnjih treh letih ustvarila največ prihodkov, in sicer vsako leto okrog 80% prihodkov vseh zadrug. Hkrati s tem so zadruge na tem področju zaposlovale tudi največ ljudi, in sicer kar okrog 75% vseh, ki so zaposleni v zadrugah. Zanimivo pri tem pa je, da samo število zadrug, ustanovljenih in delujočih na tem področju, ni bilo tako veliko. Sodeč po podatkih za zadnja tri leta, kot je razvidno iz tabele 5, delež zadrug na tem področju nikoli ni dosegel niti 30%.

⁶ Upoštevane so le zadruge, ki so v predvidenem roku AJPES-u predložile podatke iz letnih poročil za preteklo leto.

Tabela 16: Najpomembnejše dejavnosti po številu zadrug, številu zaposlenih in po ustvarjenih prihodkih⁷

Leto	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dejavnosti	Kmetijstvo, lov in gozdarstvo (102 zadrugi)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (84 zadrug)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (82 zadrug)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (81 zadrug)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (86 zadrug)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (88 zadrug)	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (92 zadrug)
	Trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe (70 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (79 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (82 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (81 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (81 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (78 zadrug)	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (76 zadrug)

(Vir: AJPES, 2007–2014)

Zadruge na področju kmetijstva in lova, gozdarstva ter ribištva, ki sledijo tistim na področju trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil, za njimi močno zaostajajo. Kljub temu, da so jim številčno precej blizu, saj jih je približno 25% na tem področju (v primerjavi z nekaj manj kot 30% na področju trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil), zaposlujejo precej manj ljudi, in imajo tudi precej manj prihodkov. Tako število njihovih zaposlenih, kot tudi njihovi prihodki, se gibljejo le okrog 13%.

Tabela 17: Najpomembnejše dejavnosti po številu zadrug, številu zaposlenih in po ustvarjenih prihodkih⁸ - specifikacija

Leto	Dejavnost	Zadruge		Zaposleni		Prihodki	
		Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
2011	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	86	28,6%	2406	74,4%	634.281 €	79,0%

⁷ Upoštevani so le podatki, ki so v predvidenem roku AJPES-u predložile zadruge, in sicer iz letnih poročil za preteklo leto.

⁸ Upoštevani so le podatki, ki so v predvidenem roku AJPES-u predložile zadruge, in sicer iz letnih poročil za preteklo leto.

	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	81	26,9%	424	13,1%	102.724 €	12,8%
2012	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	88	28,9%	2418	74,7%	647.589 €	80,2%
	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	78	25,7%	422	13,0%	100.733 €	12,5%
2013	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	92	29,6%	2428	75,8%	652.469 €	80,4%
	Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	76	24,4%	411	12,8%	104.155 €	12,8%

(Vir: AJPES, 2010–2014)

3.2. Storitveni sektor

Kakšno pa je stanje na področju zadrug, če v obzir vzamemo le storitveni sektor? Terciarni oziroma storitveni sektor, ki v zahodnem svetu velja za največji sektor na področju ekonomije, sestavljajo dejavnosti, pri katerih posamezniki nudijo svoje znanje, sposobnosti in čas, z namenom izboljševanja produktivnosti, potenciala in trajnosti. Gre za nudenje storitev, namesto končnih proizvodov, zaradi česar terciarni sektor tudi poimenujemo storitveni sektor. Vanj torej spadajo dejavnosti s področja trgovine, bančništva in financ, turizma, prometa, državne uprave, informacijske tehnologije, zdravstva, izobraževanja, komunalnih storitev, zavarovalništva, pravnih storitev, svetovanja, medijev, franchisinga, posredovanja nepremičnin in zabavne industrije. (Princeton, 2014)

Po podatkih AJPES-a, je bilo 31. marca 2014 v Republiki Sloveniji registriranih 370 zadrug. Po hitrem pregledu tabele 6 lahko ugotovimo, da večina slovenskih zadrug deluje v storitvenem sektorju, kar, glede na njegovo velikost, ni presenetljivo.



Tabela 18: Pregled zadrug po dejavnostih

Dejavnost	Število zadrug
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo ⁹	86
B Rudarstvo ⁶	2
C Predelovalne dejavnosti ¹⁰	33
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro ¹¹	2
E Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja ⁸	11
F Gradbeništvo ⁷	20
G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil ⁸	98
H Promet in skladiščenje ⁸	7
I Gostinstvo ⁸	4
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti ⁸	5
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti ⁸	2
L Poslovanje z nepremičninami ⁸	50
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti ⁸	28
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti ⁸	6
O Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti ⁸	3
P Izobraževanje ⁸	2
Q Zdravstvo in socialno varstvo ⁸	4
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti ⁸	1
S Druge dejavnosti	6
Skupaj	370

V terciarnem, torej storitvenem sektorju namreč, kot je razvidno iz grafa 1, deluje kar 60% vseh slovenskih zadrug. Možnosti za združništvo v storitvenem sektorju v Sloveniji torej nedvomno obstajajo. Vprašanje tu je torej le, ali so te možnosti primerne in dovolj ugodne za razvoj na tem področju.

⁹ Primarni sektor.

¹⁰ Sekundarni sektor.

¹¹ Terciarni sektor.

Graf 22: Delež zadrug glede na ekonomski sektor njihovih dejavnosti



(Vir: Zadrughna zveza Slovenije, 2014)

Glede na podatke AJPEŠ-a, ki je, kot je razvidno iz tabele 7, za leto 2013 prejel podatke iz letnih poročil nekaj manj zadrug, pa lahko ugotovimo, da kljub temu, da zadrug storitvenega sektorja po njihovih podatkih predstavljajo 61,47% vseh zadrug (191), zaposlujejo kar 79,24% ljudi, zaposlenih v zadrugah (2538), ustvarjajo 81,87% prihodkov vseh zadrug (664.320 tisoč €), ter 81,83% odhodkov vseh zadrug (664.452 tisoč €). (AJPEŠ, 2014a)

Tabela 19: Razvrstitev zadrug po dejavnostih za leto 2013

PODROČJA DEJAVNOSTI (zneski v tisoč EUR)	ZADRUGE		ZAPOSLENI		PRIHODKI SKUPAJ		ODHODKI SKUPAJ	
	število	delež	število	delež	število	delež	znesek	delež
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	76	24,4%	411	12,8%	104.155	12,8%	104.561	12,9%
C Pradelovalne dejavnosti	27	8,7%	236	7,4%	32.920	4,1%	33.034	4,1%
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	2	0,6%	-	-	-	-	2	0,0%
E Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja	10	3,2%	-	-	181	0,0%	175	0,0%
F Gradbeništvo	13	4,2%	15	0,5%	6.046	0,7%	5.987	0,7%
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	92	29,6%	2.428	75,8%	652.469	80,4%	653.595	80,5%
H Promet in skladiščenje	4	1,3%	12	0,4%	3.226	0,4%	3.222	0,4%
I Gostinstvo	4	1,3%	-	-	180	0,0%	162	0,0%
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	5	1,6%	-	-	150	0,0%	162	0,0%
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	2	0,6%	-	-	8	0,0%	8	0,0%
L Poslovanje z nepremičninami	34	10,9%	56	1,7%	3.806	0,5%	3.512	0,4%
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	25	8,0%	40	1,2%	3.610	0,4%	2.906	0,4%
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	6	1,9%	1	0,0%	144	0,0%	165	0,0%
O Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	3	1,0%	-	-	481	0,1%	473	0,1%
P Izobraževanje	1	0,3%	-	-	-	-	-	-
Q Zdravstvo in socialno varstvo	3	1,0%	1	0,0%	65	0,0%	70	0,0%
S Druge dejavnosti	4	1,3%	3	0,1%	3.947	0,5%	3.998	0,5%
SKUPAJ	311	100,0%	3.203	100,0%	811.387	100,0%	812.031	100,0%

(Vir: AJPES, 2014a)

Tu pa se moramo osredotočiti še na drug vidik. V terciarni sektor ekonomije namreč spada precej več dejavnosti, kot v primarnega in v sekundarnega. V skladu s tem bi torej pričakovali še večjo zastopanost zadrug v tem sektorju, in glede na majhno število zadrug v vsaki izmed dejavnosti terciarnega sektorja, lahko sklepamo, da je zadružništvo v Sloveniji, z izjemo primarnega sektorja, kjer delujejo močne kmetijske in gozdarske zadruge, še precej nerazvito, in celo precej pod povprečjem držav članic EU. Zadruge v Sloveniji namreč zaposlujejo približno pol odstotka vseh zaposlenih, medtem ko ta delež v državah članicah EU povprečno znaša sedem odstotkov. Pri tem je to dejstvo še posebej zaskrbljujoče ravno zaradi tega, ker so bile zadruge eno izmed tistih področij, ki je v času gospodarske krize v državah članicah EU, še vedno ustvarjalo nova, varna in trajna delovna mesta, in se s tem uspešno borilo proti vedno večji stopnji brezposelnosti. (Svenšek, 2013)

Z večjim upoštevanjem zadružnih načel:

1. prostovoljno in odprto članstvo,
2. demokratično člansko upravljanje,
3. gospodarska udeležba članov,
4. avtonomija in neodvisnost,
5. izobraževanje, usposabljanje in obveščanje,
6. sodelovanje med zadrugami, ter
7. skrb za skupnost;

se torej zmanjšuje podvrženost zadruga in ostalih pravnih subjektov na trgu gospodarski krizi. (Youtube, 2013b)

Razlog za večjo odpornost zadrug na trgu je v tem, da se zadruga veliko bolje odzivajo in prilagajajo spremembam trga, in s tem tudi novim potrebam na njem, hkrati pa tudi bolj spodbujajo nastanek novih delovnih mest. Ni torej nenavadno, da je Evropski parlament poudaril, da imajo kooperative izredno pomembno vlogo v evropskem gospodarstvu, saj preko povezovanja solidarnosti in profita vplivajo na nastanek kakovostnih delovnih mest, obenem pa krepijo skladnost EU na socialnem, ekonomskem in regionalnem področju. (Evropski parlament, 2013)

V skladu s tem tudi ni nenavadno, da je gospodarska kriza prinesla cel kup novih zadrug. Najstarejša italijanska zadružna organizacija Legacoop je celo napovedala nastanek 1000 novih zadrug v treh letih. (Svenšek, 2013)

Pri tem pa je seveda potrebno omeniti, da je Italija (vsaj trenutno) težko primerljiva s Slovenijo, saj je izredno kooperativizirana država, ki ima zadruga opredeljene že v Ustavi. (Youtube, 2013b)

Potrebno je omeniti tudi to kako velike prihodke imajo lahko uspešne kooperative. Leta 2008 se je Španija glede na prihodke svojega gospodarstva uvrščala na deveto mesto po moči v svetu. Leta 2011 pa so prihodki tristoletih največjih svetovnih kooperativ te španske prihodke presegli! (Horvat, 2013c)

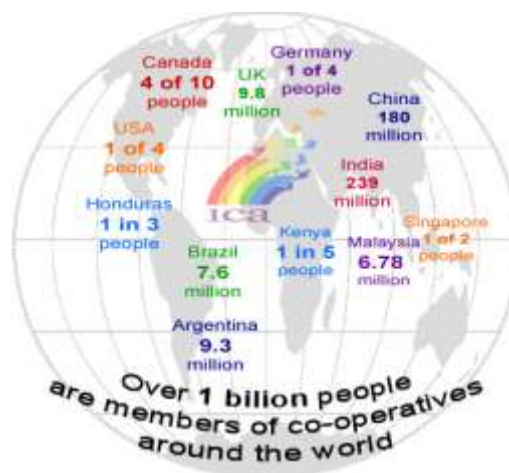
Po trenutnih ocenah v Evropi trenutno deluje približno 250.000 kooperativ, ki imajo okrog 163 milijonov članov, zaposlujejo pa celo več kot 5 milijonov ljudi. Ta delež je torej precej velik. (Kooperativa Naš Mercator, 2014a)

Ni torej presenetljivo dejstvo, da zadruga trenutno, z izjemo javnega sektorja, zagotavljajo največ delovnih mest na svetu, in sicer celo več kot velike korporacije. (Youtube, 2013c)

Po podatkih iz leta 2010 je v Franciji približno 21000 kooperativ zagotavljalo delovna mesta približno enemu milijonu prebivalcev, kar je znašalo približno 3,5% celotne francoske aktivne delovne populacije. (International Co-operative Alliance, 2014a)

Kooperative torej predstavljajo pomemben del evropskega in svetovnega gospodarskega trga. Po celem svetu namreč združujejo več kot milijardo članov. Kot je razvidno iz slike 1, je bil v Nemčiji, po podatkih iz leta 2012, vsak četrti član kooperative. (Drofenik Štibelj, 2012)

Slika 1: Člani kooperativ po svetu



(Vir: International Co-operation Alliance, 2012)



Zakaj so slovenske zadrugе v takem zaostanku za evropskimi? Eden izmed razlogov za to je zagotovo tudi v tem, da Slovenci zadrugе še vedno povezujemo z bivšim političnim sistemom in socialističnim samoupravljanjem. Kljub temu pa se tudi pri nas razvoj premika v pravo smer, saj je država zadrugе po pojavu gospodarske krize končno izenačila z gospodarskimi družbami in samostojnimi podjetniki, kar se tiče dostopa do svetovalnih in garancijskih shem. Vseeno pa se zadrugе srečujejo s problemi pri financiranju, saj kljub temu, da se zadeve na področju zadružništva premikajo v pravo smer, vseeno ne obstaja nikakršen sklad, ki bi bil namenjen razvoju in financiranju zadrug. (Svenšek, 2013)

Skladno s prej navedenim premikom v pravo smer, je država področje zadružništva vključila tudi v svoj Program ukrepov za izvajanje strategije razvoja socialnega podjetništva 2014-2015, ter hkrati s tem tudi v Operativne programe finančne perspektive EU 2014-2020. Pri tem je opredelila cilj, da socialna ekonomija v Sloveniji, torej sektor socialnega podjetništva in zadružništva, do leta 2020 prispeva k nastanku vsaj 10% delovnih mest in k vsaj 10% BDP, kot je povprečje v Evropski uniji. Slovenski forum socialnega podjetništva je zato predlagal, da se za doseg navedenega cilja nameni vsaj 10% razvojnih virov, torej 330 milijonov evrov v 7 letih. (Slovenski forum socialnega podjetništva, 2014b)

3.3. PREGLED TUJIH DOBRIH PRAKS NA TEMO ZADRUŽNIŠTVA V STORITVENEM SEKTORJU

3.3.1 Crédit Agricole Group

Zadružne banke so glede na več izvedenih raziskav finančno bolj stabilne od poslovnih bank, ki so načeloma z namenom maksimiranja dobička usmerjajo v investicijsko bolj tvegane posle in bolj tvegana področja. Zadružne banke pa so usmerjene k pospeševanju razvoja manj razvitih področij gospodarstva, katerim drugi finančni viri niso pretirano naklonjeni. (Žerjav, 2011)

Ključne vrednote vsake zadružne banke so solidarnost, samopomoč, boj proti socialni izključenosti, reševanje okoljskih vprašanj, prožnost, bližina, zaupanje in soupravljanje. (European Association of Co-operative Banks, 2014)

Zadružne banke so tako bolj kot v maksimiranje dobička usmerjene v lastniško povezanost s komitenti in razvijanje medsebojnega zaupanja. Zato ni nenavadno, da so imele zadružne banke v Evropski uniji po podatkih iz leta 2011 kar približno 750.000 zaposlenih, več kot 65 tisoč poslovalnic, ter več kot 50 milijonov članov. (Avsec, 2011)

Ena izmed takih zadružnih bank je tudi Crédit Agricole Group, ki je francoska bančna skupina, ki je bila leta 1885 ustanovljena v skladu z načeli zadružništva in v skladu z načeli vzajemnosti. Trenutno ima približno 11.300 izpostav, 150.000 zaposlenih, 31.000 direktorjev svojih lokalnih in regionalnih bank ter 49 milijonov strank. (Crédit Agricole Group, 2014a)

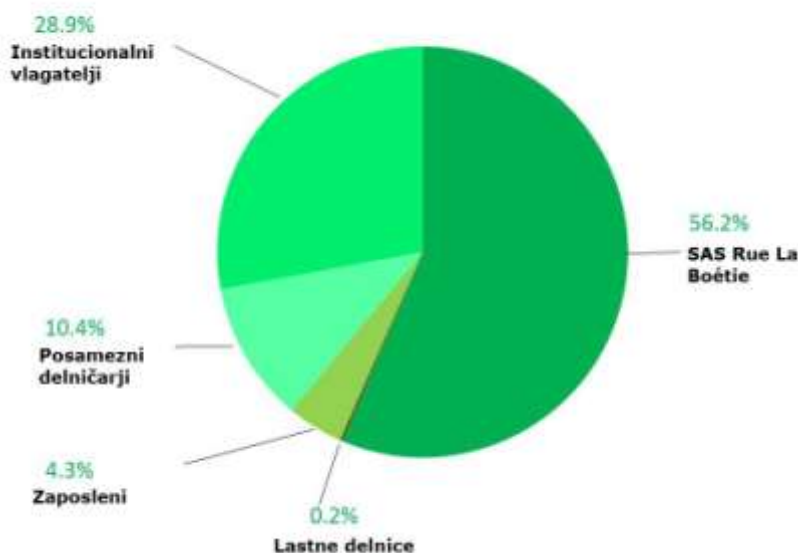
Crédit Agricole Group je bila ustanovljena kot čista zadruga, danes pa je sestava njenega lastništva že malce bolj mešana, čeprav še vedno deluje izredno kooperativno. Javnosti se sicer predstavlja z zavezo, da *»ostaja zvesta kooperativnim načelom s proaktivno politiko financiranja realne ekonomije in se zaveda svoje družbene in okoljske odgovornosti«*. (Horvat, 2013c)

Sestavljena je iz več kot 6,5 milijonov članov – zadružnih delničarjev, ki so razporejeni v približno 2550 lokalnih bank, v katerih izvolijo svoje direktorje. Te lokalne banke so povezane v 39 regionalnih zadružnih bank, v katerih imajo v lasti večino njihovega osnovnega kapitala. Regionalnim bankam določa smernice Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), obenem pa je to tudi telo, v katerem lahko regionalne banke zastopajo svoja politična, socialna in ekonomska prepričanja. V celotnem sistemu Crédit Agricole Group velja za centralno banko in osrednjo institucijo skupine Crédit Agricole S.A., ki zagotavlja finančno enotnost in koherentnost celotne bančne skupine. Odgovorna je tudi za francoske in tuje odvisne družbe s področja korporativnega in investicijskega bančništva, zavarovalništva, potrošniških kreditov, leasinga in factoringa. (Crédit Agricole Group, 2014b)

Kljub temu, da ima vsaka izmed teh bank in podjetij svojo zgodovino in svojo kulturo, vseeno vsa skupaj zasledujejo iste vrednote, ki jih povezujejo z zadružno usmerjenostjo bančne skupine, in sicer lokalna prisotnost, odgovornost in solidarnost. (Crédit Agricole Group, 2014c)

Osnovni kapital družbe Crédit Agricole S.A. je konec leta 2013 imelo v lasti podjetje SAS Rue la Boétie, ki je v 100% lasti regionalnih bank družbe Crédit Agricole, in sicer v 56,2% deležu. 0,2% osnovnega kapitala družbe Crédit Agricole S.A. je bilo v njenih lastnih delnicah, 43,6% njenega osnovnega kapitala pa je bilo v lasti splošne javnosti in zaposlenih v družbi. Hkrati ima Crédit Agricole S.A. v lasti 25% vsake izmed svojih regionalnih bank, razen tiste na Korziki. (Crédit Agricole Group, 2014d)

Graf 23: Lastniška struktura družbe Crédit Agricole



(Crédit Agricole Group, 2014d)

Crédit Agricole Group trenutno velja za tretjo največjo banko na svetu, mednarodna zadružna zveza ICA pa jo je leta 2011, glede na finančne podatke iz leta 2008, razglasila za največjo svetovno kooperativo. (International Co-operative Alliance, 2011)



Crédit Agricole Group je namreč v letu 2008 zabeležila kar 103,58 milijard dolarjev (približno 77,38 milijard evrov) bruto prihodkov. Za primerjavo naj navedemo le to, da je drugouvrščena na lestvici največjih svetovnih kooperativ, Groupe Caisse D'Épargne, ki je prav tako francoska bančna skupina, zabeležila »le« 58,54 milijarde dolarjev prihodkov. (International Co-operative Alliance, 2011)

Po podatkih Euricse – evropskega raziskovalnega inštituta o združništvu in socialnem podjetništvu – je Crédit Agricole Group v letu 2011 zabeležila 45,49 milijard dolarjev (oziroma približno 33,98 milijard evrov) neto prihodkov. S tem je, kot leto prej, ostala na prvem mestu lestvice največjih zadrug na področju bančništva, kljub temu, da so jo iz vodilnega položaja lestvice vseh največjih svetovnih kooperativ izrinile druge zadruge. (Euricse, 2013)

3.3.2 REWE Group

REWE Group je kooperativna skupina, ki deluje na področju trgovine in turizma. REWE Group je bila ustanovljena leta 1927 v Nemčiji, ko se je 17 kooperativ odločilo, da bodo ustanovile skupno organizacijo. Trenutno deluje v štirinajstih evropskih državah. Po zadnjih podatkih iz leta 2013 zaposluje približno 329.400 ljudi. (REWE Group, 2014b)

Gre za eno izmed vodilnih družb na področju trgovine in turizma, tako v Nemčiji, kot tudi v celotni Evropi. Ta položaj pa je REWE Group dosegla z upoštevanjem načel trajnostnega razvoja in dolgoročne rasti. Trajnost in družbena ter ekološka odgovornost so nekatere izmed ključnih vodil njihovega poslovanja, tako na področju trgovine kot tudi na področju turizma. (REWE Group, 2014a)

Temeljne vrednote kooperativne skupine REWE Group so sicer:

- Neodvisno delovanje, a v skladu z idejo skupnosti.
- Vsakršno delo je usmerjeno v in za stranke.
- Iskanje vedno novih usmeritev družbe, saj se s tem dosega napredek. Stagniranje je namreč enako nazadovanju.
- Integriteta in medsebojno spoštovanje.
- Prizadevanje za premišljene odločitve, usklajeno delovanje, ter za odkrivanje najboljših rešitev.
- Zavedanje svoje odgovornosti.
- Trajnostno delovanje. (REWE Group, 2014e)

REWE Group je v skladu s svojo kooperativno naravo zavezana k odgovornemu ravnanju v skupnosti. Gradi namreč na prepričanju, da se njen dolgoročni razvoj lahko nadaljuje le s sočasnim varovanjem okolja in naravnih virov, ter s prispevanjem k družbi. Z namenom odgovornega in trajnostnega razvoja je REWE Group zato svoje aktivnosti usmerila v štiri stebre trajnosti, in sicer v:

1. zelene produkte (in s tem v priznavanje pomembnosti ekoloških in socialnih vidikov pri standardih za kvaliteto),
2. energijo, podnebje in okolje (in s tem v iskanje učinkovitih rešitev za zaščito okolja, in sicer s povečevanjem energetske učinkovitosti, zmanjševanjem emisij in ohranjanjem naravnih virov),
3. svoje zaposlene (in s tem v spodbujanje njihovega zadovoljstva, motivacije in učinkovitosti) in



4. socialno vpletenost (in sicer skozi podporo in sponzoriranje dobrodelnih organizacij in projektov).
5. (REWE Group, 2014f)

Eden izmed lepih primerov trajnostnega delovanja REWE Group je zagotovo to, da si je skupina zadala cilj zmanjšati svoj ogljični odtis, in sicer so želeli CO₂ emisije do leta 2015 zmanjšati za 30% na vsak kvadratni meter prodajnega prostora. Za osnovo so vzeli vrednosti leta 2006, cilj pa jim je uspelo doseči že ob koncu leta 2012, torej dve leti pred zadanim ciljem. Iz tega razloga si je skupina REWE Group zadala nov cilj, in sicer emisije CO₂, v primerjavi z letom 2006, do leta 2022 razpoloviti. Kakor kaže, je tudi ta cilj zelo realen in dosegljiv, saj se REWE Group že od leta 2008 poslužuje ukrepov za izboljšanje energetske učinkovitosti, kot so na primer uporaba okolju prijaznih hladilnih sredstev, rekonstrukcija in modernizacija trgovin v skladu z okolju prijaznimi zahtevami in standardi, ter uporaba elektrike, pridobljene iz obnovljivih virov, kot so na primer voda, veter in sonce. Prav elektriko, pridobljeno iz obnovljivih virov, uporablja že več kot 6000 trgovin, turističnih agencij in skladišč družbe REWE Group. (REWE Group, 2014c)

Še eden izmed takih dobrih primerov trajnostnega delovanja REWE Group je tudi organizacija izletov in potovanj tako imenovanega mehkega turizma v okviru svoje turistične dejavnosti. Pri mehkem turizmu gre namreč za to, da se stranke, torej turiste, usmeri stran od standardnih turističnih poti, in bolj v neskomercializirana področja in skupnosti. Zaradi tega je mehki turizem dober in pomemben vir prihodkov, predvsem afriške populacije, kjer REWE Group izvaja svoj projekt, saj s temi prihodki domorodci lahko izboljšajo svojo izobrazbo in socialni položaj. REWE Group del prihodkov, ki jih dobi od organizacije takih potovanj, podari lokalnim skupnostim in lokalnemu prebivalstvu. REWE Group pa z organizacijo takih potovanj mehkega turizma podpira tudi program financiranja Themba Labantu in njegov projekt Hyosa, ki se odvija v bližini mesta Cape Town. Poudarek tega projekta je na zdravstvu, izobrazbi in temu, da se posameznikom pomaga, da si bodo lahko pomagali sami. Za doseganje teh ciljev je bil vzpostavljen skupnostni center za otroke in najstnike, ki vodijo vrtce, gledališča, ter glasbene in športne skupine, in programe poklicnih usposabljanj. Vzpostavljen je bil tudi negovalni center za posameznike z virusom HIV v napredni fazi. (REWE Group, 2014d)

Po podatkih Mednarodnega združenja kooperativ ICA je imel REWE Group glede na finančne podatke iz leta 2008 49,60 milijard dolarjev (oziroma približno 37,17 milijard evrov) bruto prihodkov, in se s tem uvrščal v sam vrh lestvice svetovnih potrošniških kooperativ, pri čemer je prehitel francosko kooperativo E. Leclerc s 48,30 milijardami dolarjev (oziroma približno 36,19 milijard evrov) bruto prihodkov. Na tretje mesto je bila uvrščena francoska kooperativa Système U z »le« 24,95 milijard dolarjev (oziroma približno 18,69 milijard evrov) bruto prihodkov. (International Co-operative Alliance, 2011)

Glede na iste finančne podatke iz leta 2008 je ICA nemško REWE Group uvrstila na šesto mesto lestvice največjih svetovnih kooperativ. Pred njo so se uvrstile le tri francoske kooperative s področja bančništva in dve japonski kooperativi s področja kmetijstva. (International Co-operative Alliance, 2011)

Euricse je REWE Group glede na podatke iz leta 2011 prav tako uvrstil na prvo mesto kooperativ na področju trgovine, in sicer s 52,22 milijardami dolarjev (približno 39,13 milijard evrov) neto prihodkov. (Euricse, 2013)

3.3.3 The Co-operative Food

The Co-operative Group je največja kooperativa v Veliki Britaniji, saj predstavlja približno 80% celotnega britanskega kooperativnega gibanja. Zaposluje okrog 87.000 ljudi, in ima približno 8 milijonov članov. Trenutno lastniško strukturo skupine The Co-operative Group sestavlja približno 6 milijonov posameznih članov in približno 80 posameznih zadrug. (The Co-operative Group, 2014a)

The Co-operative Group pokriva precej področij, in ima v ta namen ustanovljenih več blagovnih znamk. Največje med njimi so:

1. The Co-operative Electrical – za zagotavljanje električnih proizvodov in storitev;
2. The Co-operative Estates – za zagotavljanje storitev nepremičninskega posredovanja;
3. The Co-operative Food – za zagotavljanje trgovine z živili;
4. The Co-operative Insurance – za zagotavljanje vseh vrst zavarovanj;
5. The Co-operative Funeralcare – za zagotavljanje pogrebnih storitev;
6. The Co-operative Pharmacy – za zagotavljanje farmacevtskih storitev;
7. The Co-operative Legal Services – za zagotavljanje storitev pravnega svetovanja;
8. The Co-operative Travel – za zagotavljanje storitev turizma;
9. The Co-operative Bank – za zagotavljanje bančnih storitev in investicij.
10. (The Co-operative Group, 2014b)

Mednarodna zadružna zveza ICA je The Co-operative Group uvrstila na sedmo mesto največjih potrošniških kooperativ. V letu 2008 je imela namreč 15,25 milijard dolarjev (približno 11,41 milijard evrov) bruto prihodkov. Prav tako jo je uvrstila na dvaindvajseto mesto vseh največjih svetovnih kooperativ. (International Co-operative Alliance, 2011)

Euricse je The Co-operative Group prav tako uvrstil na lestvico največjih kooperativ na področju trgovine. V letu 2011 je zasedla 7. mesto (leto poprej je bila šesta), in sicer s 23,04 milijardami dolarjev (oziroma 17,23 milijardami evrov) neto prihodkov. (Euricse, 2013)

The Co-operative Food je blagovna znamka, ki je bila ustanovljena z namenom zagotavljanja trgovine z živili, in sicer v okviru potrošniškega kooperativnega gibanja v Veliki Britaniji, torej v okviru zadružne skupine The Co-operative Group. The Co-operative Food predstavlja največji delež skupine The Co-operative Group, hkrati pa je tudi peti največji trgovec s hrano v Veliki Britaniji. Zaposluje namreč 74.000 ljudi, in ima približno 2800 trgovin po celi Veliki Britaniji. (The Co-operative Group, 2014c)

The Co-operative Food svojo družbeno odgovornost izraža skozi štiri glavne vidike:

1. etično trgovanje,
2. varovanje okolja,
3. recikliranje,
4. dobrobit živali.

(The Co-operative Food, 2014c)

V skladu z navedenimi štirimi točkami, se The Co-operative Food zavzema za upoštevanje Splošne deklaracije o človekovih pravicah, in s tem za pravično trgovino in izboljševanje pogojev dela v svojih trgovskih verigah. (The Co-operative Food, 2014b)

Za zagotavljanje trajnosti in varovanje okolja je The Co-operative Food med drugim sprejela naslednje ukrepe:

- Do leta 2020 želijo doseči, da njihova zemlja in kompost, ki ju prodajajo v vrečah, ne bi vsebovali popolnoma nič šote, ki je zelo počasni in težko obnovljiva, pomembna pa

je predvsem iz tega razloga, ker nudi dom različnim živalskim in rastlinskim vrstam, hkrati pa srka CO₂ iz ozračja. The Co-operative Food si je za doseg tega cilja postavila 5 vmesnih, že doseženih, ciljev, in sicer postopno zmanjševanje deleža šote v zemlji in kompostu. Do leta 2005 je želela doseči njeno 10% zmanjšanje, do leta 2006 35% zmanjšanje, do leta 2007 40%, do leta 2008 60%, do leta 2011 pa 80% zmanjšanje. (The Co-operative Food, 2014e)

- Njihova celotna ponudba toaletnega papirja je akreditirana s strani organizacije FSC (Forest Stewardship Council), ki se zavzema za odgovorno upravljanje s svetovnimi gozdovi. (The Co-operative Group, 2014c)
- So največji ponudnik jajc proste reje. (The Co-operative Group, 2014c)
- Prepovedali so genetsko spremenjene pridelke, sestavine in dodatke v svojih znamkah prehranskih izdelkov. Hkrati se zavzemajo tudi za ponudbo mesta in mlečnih izdelkov živali, ki niso bile hranjene z genetsko spremenjeno hrano. (The Co-operative Food, 2014d)
- V primerjavi z letom 2006 so zmanjšali porabo plastičnih vrečk za 65%. Hkrati s tem so svojim strankam ponudili plastične vrečke, narejene iz 80% reciklirane plastike, pri čemer se držijo tega, da vrečko, ko se obrabi, vsaki stranki brezplačno zamenjajo za novo, staro pa reciklirajo. Leta 2006 so prav tako svojim strankam v skladu z načeli pravične trgovine dali na voljo tudi bombažne vrečke. Le-te se izdelujejo v Indiji, kjer je njihova proizvodnja ustanovila več kot 2000 novih delovnih mest, pri čemer povprečni zaposleni zasluži približno 33% več od minimalne indijske plače. S prodajo teh bombažnih vrečk, se je v skupnost, kjer se izdelujejo, s ciljem zagotavljanja boljše izobrazbe in čiste vode, vrnilo že več kot 500.000 funtov. (The Co-operative Food, 2014g)
- Med letoma 2006 in 2010 so zmanjšali količino embalaže na svojih znamkah za 16%, pri čemer so količino embalaže v letu 2010 zmanjšali še za dodatnih 11%. V letu 2011 so reciklirali 52.000 ton kartona in 2921 ton polietilena. (The Co-operative Food, 2014f)
- Njihovi izdelki in sestavine v njih niso testirane na živalih, in sicer to velja od leta 1985 za kozmetične izdelke, in od leta 1997 za gospodinjske izdelke. (The Co-operative Food, 2014a)

4. DELAVSKI PREVZEMI PODJETJ V SLOVENIJI

4.1 Splošno

Mednarodna zadružna zveza ICA se deli na naslednje sektorske organizacije:

- ICAO – mednarodna zveza agrokulturnih zadrug;
- ICBA – mednarodna zveza zadružnih bank;
- CCW – mednarodna zveza potrošniških zadrug;
- ICFO – mednarodna zveza zadrug na področju ribištva;
- IHCO – mednarodna zveza zadrug na področju zdravstva;
- ICA Housing – mednarodna zveza stanovanjskih zadrug;
- ICMIF – Mednarodna zveza zadružnih in vzajemnih zavarovalnic;
- CICOPA – Mednarodna zveza industrijskih, obrtnih in storitvenih zadrug.
- (International Co-operative Alliance, 2014c)



CICOPA ima dve regionalni organizaciji, CECOP – CICOPA Europe in CICOPA Americas. CECOP – CICOPA Europe 26 nacionalnih zvez iz šestnajstih evropskih držav. CECOP oziroma Evropska konfederacija delavskih zadrug, socialnih zadrug in participativnih podjetij je hkrati tudi ena izmed šestih¹² sektorskih organizacij organizacije Cooperative Europe, ki je regionalna organizacija Mednarodne združne zveze ICA. (CICOPA, 2014b)

Večina podjetij, ki se združuje v okviru CECOP-a, je malih in srednjih podjetij, pri čemer gre večinoma za delavske zadruge, kar pomeni, da je večina njihovih zaposlenih (torej delavcev) tudi članov oziroma »lastnikov« zadruge. (CECOP, 2014d)

Delavske zadruge imajo, v skladu s Svetovno deklaracijo o delavskih kooperativah, naslednje osnovne značilnosti:

1. Njihov cilj je ustvarjanje in ohranjanje trajnih delovnih mest, ter ustvarjanje bogastva, in sicer z namenom izboljševanja kvalitete življenja svojih delavcev, ki so hkrati načeloma tudi člani zadruge, omogočanja demokratičnega samoupravljanja delavcev, omogočanja dostojnega dela, ter spodbujanja skupnosti in lokalnega razvoja.
2. Brezplačno in prostovoljno članstvo njihovih članov (ki so hkrati načeloma njihovi delavci) je pogojeno z obstojem njihovega delovnega mesta. Delavci namreč prispevajo že s svojim osebnim delom in gospodarskimi viri.
3. Delo praviloma izvajajo člani zadruge, kar implicira na to, da je večina delavcev v delavski zadrugi tudi njenih članov, in obratno.
4. Razmerje med delavcem/članom in njegovo zadrugo je drugačno kot razmerje v konvencionalnem delovnem razmerju.
5. Notranja ureditev zadruge je formalno opredeljena s pravili, ki so jih demokratično sprejeli njeni delavci/člani.
6. Zadruga je avtonomna in neodvisna, in sicer v razmerju do države in tretjih strank, ter v svojih delovnih razmerjih in v upravljanju.
7. (CICOPA, 2004)

Do nastanka delavskih zadrug v osnovi pride na dva načina:

- Lastniki podjetja le-to prodajo zaposlenim (razlog za to je lahko upokožitev lastnikov, premajhen dobiček, odsotnost družinskih naslednikov za prevzem podjetja, ipd.)
- Podjetje ima poslovne težave in mu zaradi tega grozi prenehanje poslovanja, oziroma je podjetje že v stečaju ali stečajnem postopku.
- (Slapnik, 2013)

V prvem primeru prenosa lastništva podjetja na zaposlene iniciativo za tak prenos načeloma da lastnik podjetja. Če podjetje uspešno posluje, se tak prenos lahko ustrezno dobro načrtuje, zaradi česar je celoten postopek precej manj stresen za vse vpletene, kot je to v primeru, če ima podjetje poslovne težave ali je v postopku stečaja. V takem primeru gre torej za lastniško preoblikovanje podjetja, a razlog za to ni na strani ekonomskih dejavnikov. Po podatkih Evropske komisije je preoblikovanj te vrste kar 63%. (Slapnik, 2013)

¹² Poleg CECOP so še: »

1. EUROCOOP: Evropska skupnost potrošniških zadrug
2. CECODHAS: Evropski koordinacijski odbor za socialno stanovanjsko gradnjo
3. COGECA: Združenje kmetijskih zadrug
4. EACB: Skupina evropskih združnih bank
5. EUSP: Evropska zveza socialnih lekarn.« (CIRIEC, 2012)

Delavski prevzemi v primeru podjetij s poslovnimi težavami pa načeloma niso tako dobro načrtovani, saj do njih pride, ko so podjetja ravno pred oziroma že v postopku prisilneporavnave ali stečaja. V teh primerih delavci prevzamejo lastništvo podjetja z namenom njegove ohranitve in preprečitve dokončnega propada. Delavci tako podjetje odkupijo in spremenijo v delavsko zadrugo, oziroma najprej ustanovijo delavsko zadrugo, nato pa od podjetja odkupijo tiste dele, ki še vedno dobro poslujejo, torej so »zdravi«. (Slapnik, 2013)

V primeru stečajnega postopka delavci, ki želijo podjetje kupiti, za nakup tekmujejo z drugimi morebitnimi kupci. V nekaterih državah članicah EU se razvoj že premika v to smer, da se pri odkupu podjetij že daje prednost delavskim zadrugam pred drugimi kupci. Zakaj? Predvsem zato, ker so delavske zadruge močno povezane z lokalnim okoljem. Zavedajo se, da se bodo v podjetju, ki ga bodo prevzeli delavci, ohranili vsaj določen delež delovnih mest, kar pomeni, da bo več delavcev ohranilo delovna mesta, obenem pa bosta s tem v lokalnem okolju ostala tudi znanje in kapital. V nekaterih svetovnih državah je tako na primer predkupna pravica delavcev v stečajnih postopkih njihovih podjetij že uzakonjena. (Slapnik, 2013)

Uspešni delavski prevzemi pa niso odvisni le od zakonodaje. Ključnega pomena je tudi to, da je za odkup podjetja s poslovnimi težavami, potrebno ukrepati zelo hitro. Pri tem so v veliko pomoč združne zveze in sindikati podjetij, na katere se delavski odkup nanaša. Tudi zaradi tega pa prihaja do razlik v pogostosti delavskih prevzemov v različnih državah. Razlogi za take razlike so predvsem:

- zakonodaja zagotavlja ustrezno podporno okolje, ki omogoča delavske prevzeme s strani delavskih zadrug,
- dobro razvita nacionalna združenja delavskih zadrug,
- ustrezne podporne politike, ki pospešujejo prenos lastništva podjetij na zaposlene.«
- (Slapnik, 2013)

Kakšne pa so prednosti, nevarnosti in ovire pri takem delavskem prevzemu podjetja?

Tabela 20: Prednosti, nevarnosti in ovire delavskega odkupa podjetja

PREDNOSTI		NEVARNOSTI	OVIRE
Za podjetje	Za zaposlene		
<ul style="list-style-type: none"> - Ohranjanje poslovne aktivnosti podjetja - Ohranjanje zgodovine in identitete podjetja - Večja motiviranost zaposlenih - Poslovni proces ni prekinjen - Lokalna družbena korist 	<ul style="list-style-type: none"> - Ohranjanje delovnih mest (vsaj za člane delavske zadruge) - Večja motiviranost zaposlenih - Manjši lastniški riziki - Manj elementov, ki ogrožajo finančno stabilnost podjetja 	<ul style="list-style-type: none"> - Delavci niso oziroma so slabo pripravljene na vodenje podjetja - Delavci so v podjetje sposobni investirati le omejen obseg kapitala - Prevelika zadolženost podjetja - Dobiček podjetja se načeloma uporabi za odplačilo kreditov, ki so bili potrebni za prevzem podjetja, kar pomeni, da obstaja možnost, da podjetje ne bo imelo dovolj kapitala za investiranje v razvoj 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompleksnost procesa - Pomanjkanje znanja - Zakonodajne ovire - Delavski prevzemi predstavljajo tabu temo, kar pogosto prepreči pravočasne priprave na delavski odkup podjetja

Glede na vse navedeno torej ni nenavadno, da so delavske zadrugе po svetu vedno bolj popularne. V Španiji je bila tako v letu 2013 zabeležena 23% rast v številu delavskih zadrug kot leto poprej. Ustanovljenih je bilo 950 novih delavskih zadrug, leta 2012 pa le 733. Številke za leto 2013 tako presegajo tudi tiste iz leta 2006, ki je predstavljal vrhunec ekonomske rasti. Takrat je bilo namreč ustanovljenih 760 zadrug. (CECOP, 2014b)

Izmed vseh zadrug, ustanovljenih v Španiji v letu 2013, je bilo le 216 takih, ki niso bile delavske (od skupno 1166 ustanovljenih v letu 2013). (CECOP, 2014b)

Hkrati je bilo ugotovljeno tudi, da so delavske zadrugе v letu 2013 odpravile 12% manj delovnih mest kot običajna podjetja, obenem pa so med prvo polovico leta 2013 in letom 2014 ustvarile več kot 10 000 novih delovnih mest. V Španiji je sicer približno 17 000 delavskih zadrug, ki imajo okrog 250 000 delavcev – članov. (CECOP, 2014c)

Stanje je podobno v Franciji. Leto 2013 se je namreč izkazalo na najboljšo leto na področju delavskih zadrug v zadnjih šestih letih. Ustanovljenih je bilo 263 novih podjetij, kar je povečalo celotno število podjetij na 2252. To predstavlja 4% rast v primerjavi z letom 2012, in kar 17% rast v primerjavi z letom 2009. (CECOP, 2014a)

Kakšno pa je stanje na področju delavskih prevzemov in delavskih zadrug v Sloveniji? Obstaja kar nekaj poskusov notranjih odkupov in delavskih prevzemov, a le malo jih je bilo uspešnih. Tudi na področju delavskih zadrug je Slovenija še vedno v eksperimentalni fazi, in trenutno kakšnega res dobrega primera dobre prakse še ne more ponuditi. Kateri pa so najbolj odmevni slovenski primeri na področju delavskih zadrug in notranjih odkupov?

4.2. Domel

Delniška družba Domel iz Železnikov je ena izmed vodilnih svetovnih proizvajalk motorjev za sesalnike. Hkrati pa je trenutno tudi edino slovensko veliko podjetje, kjer so njegovi zaposleni uspešno izvedli njegov notranji odkup. (Repovž, 2014a)

Domelov notranji odkup sicer ni bil klasični delavski odkup, kljub temu, da je njihov poslovni model izredno podoben modelu zadrug, zadružništva in socialnega podjetništva. (Repovž, 2014a)

Kako je do tega prišlo? Leta 1996 se je vodstvo Domela nagibalo k ideji, da bi podjetje Domel odkupila ameriška družba Ametek. Zaposleni so se temu uprli in zbrali dovolj veliko število lastniških delnic, ter nato na podlagi svojega 53% lastniškega deleža, ter 7% lastniškega deleža novoustanovljene zadrugе Niko, na prvi skupščini izvolili nadzorni svet, ki ni bil naklonjen prevzemu podjetja Domel s strani Američanov, temveč je podpiral notranji odkup podjetja. Ta nadzorni svet je nato imenoval upravo, ki je sledila ciljem, ki so jih načrtali zaposleni. (Repovž, 2014c)

Ameriška družba Ametek je nato kljub vsemu kupila neko italijansko podjetje, ki je bilo zelo podobno podjetju Domel, in ga zaprla. Zaposleni v Domelu so se zaradi tega še utrdili v svojem prepričanju, da se je družba Ametek želela le polastiti Domelovega tržnega deleža, ki se je v času od prevzema povečal iz 40% na 60%, po prevzemu pa bi ustavila vsa nadaljnja vlaganja v razvoj podjetja. (Mekina, 2012a)

Edini lastnik podjetja Domel je od leta 2010 podjetje Domel Holding, ki je lastništvo nad vsemi delnicami podjetja Domel dobilo po tem, ko se je država po poplavih v Železnikih leta

2007 odločila prodati svoj 49% delež. Lastniki upravnega podjetja pa so Domelovi zaposleni in bivši zaposleni. Vseh delničarjev je sicer okrog 700, delnice pa se lahko kupujejo in prodajajo le interno. (Hanc, 2014)

Pomemben dejavnik ohranjanja trenutne lastniške strukture pa je tudi v tem, da ne glede na to, kako velik delež delnic ima nekdo v lasti, so njegove glasovalne pravice na skupščini omejene navzgor, in sicer z 2% lastniškim deležem delnic. To pomeni, da ima posamezen delničar teoretično lahko v lasti tudi 50% vseh delnic, a bo na skupščini kljub vsemu lahko glasoval le, kot da ima v lasti 2% delnic. Z večjim deležem lastništva delnic, se torej ne pridobi tudi močnejše glasovalne pravice na skupščini. (Mekina, 2012a)

Podjetje Domel sicer trenutno zaposluje okrog 1050 ljudi, letno ustvarja več kot 90 milijonov evrov prometa, v letu 2013 pa je zabeležilo približno 2,6 milijona evrov dobička. (Repovž, 2014c)

V prvi polovici leta 2014 do sicer zabeležili že 46,4 milijona evrov prihodkov in 1,5 milijona evrov tekočega dobička. (Knez, 2014)

4.3 Novoles

Nekdanji zaposleni podjetja Novoles, ki so svoje službe izgubili zaradi stečaja podjetja, so se združili s strateškimi partnerji, ustanovili delavsko zadrugo Novi Novoles, ter na ta način želeli revitalizirati »stari« Novoles v stečaju. Po njihovem prvotnem poslovnem načrtu naj bi zagotovili delovna mesta za 130 brezposelnih delavcev podjetja Novoles, pri čemer bi hkrati dosegali tudi 6,4 milijona evrov letnih prihodkov. (Radio Krka, 2013)

Delavska zadruga Novi Novoles se je želela osredotočiti na zdravo jedro nekdanjega Novolesa in obuditi lokalno lesno industrijo. Sprva naj bi se osredotočili na proizvodnjo vezanega lesa, ki bi ga prodajali v EU, predvsem v Nemčijo. (Radio Krka, 2013)

Del sredstev za začetek proizvodnje bi pridobili s sredstvi aktivne politike zaposlovanja. Ministrstvo za delo jim je namreč odobrilo dotacijo 5000 evrov za vsakega novo zaposlenega delavca, s čimer bi nabrali približno med 500.000 in 600.000 evrov. (Repovž, 2013c)

Za uresničitev svojih načrtov pa bi kljub vsemu potrebovali tudi bančni kredit v višini 740.000 evrov, o katerem so se dogovarjali z Delavsko hranilnico. Ta je zahtevala državno poroštvo, ki bi ga lahko zagotovila SID ali Slovenski podjetniški sklad. (Horvat, 2013c)

Delavska zadruga Novi Novoles se je tako v okviru zbiranja nezavezujočih ponudb potegovala za nakup poslovnega kompleksa podjetja Novoles, in sicer s ponudbo 2,4 milijona evrov. V okviru drugega stečajnega postopka pa je potekala prodaja Novolesove proizvodne hale – Novoles Primara. Zadružniki so bili zato mnenja, da bi bilo potrebno oba postopka združiti, saj kompleksa, ki sta se prodajala v različnih stečajnih postopkih, eden brez drugega ne moreta delovati. (Dolenjski list, 2013)

Zaradi navedenega je delavska zadruga Novi Novoles od pogajanj odstopila in ni vplačala varščine pri pogajanjih o višji ponudbi, saj so jih k višanju ponudbe pozvali kljub dejstvu, da so že v začetku ponudili najvišjo ceno. (Dolenjski list, 2013)

V pogajanjih so tako sodelovali le predstavniki podjetja Metalka Commerce in podjetja Novoles Plus. (Repovž, 2013a)



Upniški odbor je na koncu odločil, da se podjetje Novoles v stečaju proda podjetju Novoles Plus, in s tem uničil načrt o delavskem prevzemu podjetja, kljub temu, da je delavska zadruga Novi Novoles dala najvišjo ponudbo. (Repovž, 2013a)

Ponudba podjetja Novoles Plus je namreč znašala le okrog 850.000 evrov. (Morozov, 2013)

Razlogi za tako odločitev naj bi bili v tem, da zadruga Novi Novoles nima potrebnih finančnih sredstev, da po pozivu stečajne upraviteljice ni položila varščine, ter da sploh ne izpolnjuje pogojev za odkup podjetja Novoles v stečaju, saj naj bi glede na navedbe v predloženi dokumentaciji, želeli najem s postopnim odkupom. (Repovž, 2013a)

4.4 Armal

Aprila 2013 sta zaradi stečaja prenehali delovati družbi Sanitec in Armal, hčerinski družbi podjetja MLM d.d. Brez zaposlitve je ostalo okrog 240 delavcev, ki so se odločili ustanoviti delavsko zadrugo Armal. Podporo za njeno ustanovitev so delavci prejeli tudi s strani NKBM, Abanke in Probanke, ki so bile sedanje lastnice podjetja v stečaju MLM d.d. (Galun, 2013)

Po prvotnem planu naj bi nova delavska zadruga Armal s poslovanjem pričela oktobra 2013, sprva pa naj bi zagotovila delovna mesta za 55 delavcev, kasneje pa naj bi se to število povečalo na 85. (Horvat, 2013a)

Celotna zadeva se je seveda precej bolj zavlekla, kot je bilo pričakovano, tako da je bil začetek delovanja proizvodnje prestavljen na začetek decembra 2013, in sicer s približno od 10 do 15 zaposlenimi, katerih število bi se postopno povečevalo, dokler ne bi v prvih šestih mesecih dosegli števila 70 zaposlenih. (A. Č., 2013)

Za popoln začetek proizvodnje bi zadruga Armal potrebovala približno dva milijona evrov finančnih sredstev. Načrt je bil, da Mestna občina Maribor zadrugi posodi finančna sredstva za zagon proizvodnje, in sicer v višini milijon evrov, prej omenjene banke, lastnice sredstev in blagovne znamke Armal, pa bi zadrugi dale v najem nepremičnine in stroje, ki so potrebni za začetek proizvodnje, ter morebiti tudi blagovno znamko. Zadruga bi nato te stroje in nepremičnine sčasoma odkupila. (Repovž, 2013b)

Manjkajoči milijon evrov, ki bi ga zadruga Armal potrebovala za zagon proizvodnje, bi zadruga lahko pridobila s kreditom preko SID banke, a bi si za to morala pridobiti državno poroštvo. (A. Č., 2013)

Kot dodatni vir financiranja so bila predvidena tudi sredstva z naslova aktivne politike zaposlovanja, pri čemer bi zadruga za vsakega novega zaposlenega delavca prejela približno 5000 evrov subvencije, ter sredstva, ki bi jih ob ustanovitvi v zadrugo vložili njeni delavci, člani zadruge. Ustanovni vložki bi načeloma znašali približno sto evrov na vsakega delavca, člana zadruge. (Horvat, 2013a)

Na koncu se je celotna zgodba iztekla tako, da zadruga Armal s svojo misijo ni uspela. Postopek delavskega prevzema se je namreč zataknil v fazi pridobitve državnega poroštva, in Armal tako ni dobil finančnih sredstev, ki bi jih potreboval za zagon svoje proizvodnje. (Repovž, 2014b)

Eden glavnih krivcev za njihov neuspeh je bila nedvomno medresorska neusklajenost med ministrstvi. (Petkovšek Štakul, 2014)

4.5 Večer

Po skoraj štirih letih neuspešnega prodajanja časopisne hiše Večer s strani večinskih lastnikov, časopisne hiše Delo, so se zaposleni in pogodbeni sodelavci Večera lani odločili, da bi 79,24% lastniški delež odkupili kar sami, ter razvoj nadaljevali v obliki zadruga. To odločitev je v anketi na prvem zboru delavcev časopisne hiše Večer podprlo kar 105 od 165 ljudi, in izrazilo interes za sodelovanje pri notranjem odkupu. Cena za tak 80% lastniški delež pa naj bi znašala okrog 2,5 milijona evrov, oziroma približno 25.000 evrov na osebo. (Cerar, 2013)

Na podlagi navedenega so se zaposleni in pogodbeni delavci Večera zato vključili v postopek za odkup z oddajo nezavezujoče ponudbe družbi KPMG, ki je v postopku delovala kot pooblaščen prodajalec. (Primorske novice, 2013)

Na drugem zboru delavcev časopisne hiše Večer se je s predlogom na notranji odkup Večera sicer strinjalo le še 65 od 160 delavcev. (Mekina, 2013)

Sledila je ustanovitev zadruga, imenovanje Zadruga za Večer, ki je bila ustanovljena z namenom nakupa delnic družbe ČZP Večer in z namenom nadaljnjega izdajanja časopisa Večer. (Rednak, 2013)

Predvidevalo se je, da bi polovico denarja, potrebnega za notranji odkup podjetja Večer, zbrali med delavci preko jemanja kreditov, preostalo polovico denarja pa bi dobili od strateškega partnerja – banke. (T. H., 2013)

Kljub vsem prizadevanjem, pa zaposlenim in pogodbenim delavcem družbe Večer na koncu vseeno ni uspelo zbrati dovolj sredstev za uspešno izvedbo notranjega odkupa podjetja. Večer je bil navsezadnje prodan družbi Dober Večer, in sicer za nekaj več kot milijon evrov. (Planet Siol, 2014)

Podoben, a uspešen, delavski prevzem medijskega podjetja se je zgodil tudi aprila 2013 pri časopisni hiši Gorenjski glas. Tam je 32 delavcev s pomočjo holdinga Domel odkupilo 82,05% lastniški delež, ki je pred tem pripadal Gorenjski banki. (Inštitut za delavske študije, 2013)

4.6 Mercator

Junija 2014 je v javnost, s strani Slovenskega foruma socialnega podjetništva in zainteresirane javnosti, prišla odprta pobuda za delavsko-potrošniško-dobaviteljski odkup podjetja Mercator, ter pobuda za sočasno preoblikovanje podjetja Mercator v zadruga, imenovano Naš Mercator. (Zadruga Slovenije, 2014a)

Predviden načrt ustanovitve zadruga Naš Mercator je imel pet korakov:

1. Zainteresirani deležniki bi vzpostavili konzorcij, nato pa ustanovili zadruga. Njen namen bi bil zbrati finančna sredstva, potrebna za odkup večinskega deleža podjetja Mercator.
2. Potencialni deležniki bi k sodelovanju v zadrugi povabili slovenske strateške partnerje.
3. Ob pregledu števila potencialnih deležnikov, pri čemer je bila predvidena večina izmed približno 23.000 zaposlenih v podjetju Mercator, okrog 100.000 do 300.000 potrošnikov Mercatorja, ter ostali zainteresirani, naj bi se člani zadruga dogovorili o višini ustanovitvenega finančnega deleža vsakega posameznega člana zadruga, kar bi predstavljalo prvi del njene kapitalizacije.

4. Ko bi bilo zbranih dovolj sredstev za začetek postopka delavsko-potrošniško-dobaviteljskega prevzema podjetja Mercator, bi bil potreben natančen pregled njegovega poslovanja, kateremu bi sledila pogajanja z Mercatorjevimi večinskimi lastniki in upniki. V kolikor bi se pogajanja izkazala za uspešna, bi člani zadruga vplačali še preostala finančna sredstva združnega kapitala, ter s tem zaključila še drugi del kapitalizacije podjetja Mercator.
5. Nakupu večinskega deleža podjetja Mercator s strani potencialnih deležnikov bi sledilo njegovo statusno preoblikovanje, in sicer iz trenutne delniške družbe v delavsko-potrošniško-dobaviteljsko zadrugo. (Kooperativa Naš Mercator, 2014c)

Pobuda za alternativen odkup podjetja Mercator, in njegovo preoblikovanje v zadrugo, se je sicer pojavila malce pozno (kljub temu, da se je prvi predlog za vzpostavitev zadruga pojavil že leta 2012, a takrat s strani potencialnega španskega strateškega partnerja Eroski za to ni bilo ustreznega interesa) v postopku prodaje njegovega večinskega deleža. Ob javni objavi pobude je bil namreč že postavljen skrajni rok za plačilo kupnine v postopku prodaje 53% lastninskega deleža Mercatorja hrvaškemu podjetju Agrokor, in sicer 30. 6. 2014. (STA, 2014)

Upi podpornikov zadruga Naš Mercator se žal niso uresničili, in Agrokor je v končni fazi dejansko odkupil 53% lastniški delež Mercatorja, objavil pa je tudi namero, da želi odkupiti še preostalih 47%. (B. V., 2014)

Kljub prodaji Mercatorja Agrokorju, pa Slovenski forum socialnega podjetništva vseeno nadaljuje s prizadevanji za ustanovitev potrošniško-dobaviteljske zadruga, ki se bo namesto Naš Mercator imenovala Naša kooperativa. Njen cilj bo *»omogočiti slovenskih potrošnikom nakup kvalitetne in cenovno dostopne hrane, pridelane in predelane v Sloveniji na eni strani in zagotavljanje odkupa, po pravičnih prodajnih cenah slovenskim pridelovalcem in predelovalcem hrane.«* (Zadruga Slovenije, 2014b)

5. PREGLED TUJIH DOBRIH PRAKS NA TEMO DELAVSKIH PREVZEMOV

5.1. Eroski

Eroski je španska delavsko-potrošniška zadruga na področju trgovine in turizma, ki deluje v okviru združnega združenja Mondragon. Mondragon sicer zaposluje več kot 83.000 ljudi, in združuje okrog 290 podjetij in zadrug. (Mondragon Corporation, 2014)

Mednarodna združna zveza je združenje Mondragon uvrstila med največjih 5 svetovnih industrijskih, obrtnih in storitvenih zadrug. Po podatkih iz leta 2008 je Mondragon namreč imel 23,34 milijard dolarjev (oziroma 17,52 milijard evrov) bruto prihodkov. Na drugem mestu ji sledi francoska zadruga Gedex (Gedimat) z »le« 2,84 milijardami dolarjev (oziroma 2,13 milijardami evrov) bruto prihodkov. (International Co-operative Alliance, 2011)

Združno združenje Mondragon je, po podatkih mednarodne združne zveze ICA iz leta 2008, uvrščeno na sedemnajsto mesto vseh največjih svetovnih zadrug. (International Co-operative Alliance, 2011)

Eroski je zadruga, ki je bila ustanovljena leta 1969, ko se je deset baskovskih potrošniških zadrug združilo in ustanovilo potrošniško zadrugo Eroski, ki naj bi bila nadzorovana s strani delavcev in potrošnikov. (Thompson, 2001)



Eroski je do leta 1980 postala največja regionalna prehrabna trgovska veriga baskovskega območja, do poznih devetdesetih let pa je osvojil tudi nacionalni trg. (Thompson, 2001)

Eroski ima trenutno več kot 36.432 delavcev in več kot 635.636 članov potrošnikov. Njihove trgovine, ki jih je 2069, dnevno obiše več kot 1 milijon strank. (Eroski, 2014c)

Pri upravljanju podjetja Eroski sodelujejo delavci kot lastniki in potrošniki kot člani zadruga. (Eroski, 2014a)

Potrošniki sodelujejo pri glasovanju glede podjetja, za kar plačujejo letno članarino, ki jim poleg glasovalnih pravic prinese tudi popust pri nakupih. Sistem upravljanja sicer deluje tako, da tisti potrošniki, ki so obenem tudi člani zadruga, izmed svojih vrstnikov izberejo 250 delegatov, ki nato v njihovem imenu sodelujejo na generalni skupščini podjetja Eroski. (Thompson, 2001)

Podobno tudi delavci, ki so člani zadruga, iz svojih vrst izberejo 250 delegatov, ki nato v njihovem imenu sodelujejo na generalni skupščini podjetja Eroski. Razlika s potrošniki je le v načinu, na katerega delavci postanejo člani zadruga. Da delavec postane član, mora namreč v podjetje investirati določena finančna sredstva (po zadnjih podatkih iz leta 2001 je ta znesek znašal približno 4500 evrov, oziroma 6500 dolarjev). Večina delavcev ta sredstva za svoje članstvo investira tako, da se jim v dobi treh let vsak mesec manjši delež tega zneska odbije od plače. (Thompson, 2001)

Na generalni skupščini, ki jo torej sestavlja 250 delegatov članov potrošnikov in 250 delegatov članov delavcev, se nato izvoli predstavnike upravnega sveta, ki je sestavljen iz šestih predstavnikov članov potrošnikov in šestih predstavnikov članov delavcev. (Thompson, 2001)

Delavci hkrati izmed svojih vrst izvolijo še šestnajst članov, ki nato sestavljajo regionalni socialni svet. Za protitež je po statutu podjetja Eroski njegov predsednik vedno predstavnik članov potrošnikov. (Thompson, 2001)

Deležniki podjetja Eroski so torej njegovi delavci, potrošniki in skupnost, v kateri Eroski deluje. Da bi podjetje delovalo v korist vseh treh navedenih, je izvajalo in izvaja kar nekaj programov: V korist potrošnikov:

- a. Redne promocijske akcije, in obvladovanje rasti cen z nudenjem tako lastnih kot tudi znanih trgovskih znamk;
- b. Objava hranilnih vrednosti in odstranjevanje trans maščobnih kislin iz izdelkov lastne blagovne znamke, z namenom varovanja zdravja in dobrega počutja potrošnikov;
- c. Kampanja proti otroški debelosti;
- d. Zagotavljanje dvojne kontrole kakovosti proizvodov, pri čemer je druga kontrola izvedena v lastnem laboratoriju podjetja Eroski;
- e. Redna kontrola proizvajalcev lastne Eroski znamke, in sicer z rednimi pregledi proizvajalčevih objektov, revizijami, analizami proizvodov, ter inšpekcijami;
- f. Organizacija potrošniškega kontaktnega središča, kjer lahko potrošniki posredujejo svoja mnenja, predloge in pripombe;

Osredotočanje na izboljševanje posameznih proizvodov, in sicer z zagotavljanjem bolj zdrave hrane, embalaže, ki se lažje odpira in zapira, ter proizvodov za ljudi, ki nočejo oziroma ne znajo kuhati; E-trgovina. (Eroski, 2014a)

V korist delavcev:



- a. Možnost sodelovanja pri upravljanju, sprejemanju odločitev, ter dobičku (Eroski, 2014a);
- b. Zagotavljanje načela enakopravnosti. Po podatkih iz leta 2013 so ženske zasedale 63% odgovornih položajev (Eroski, 2014c);
- c. Zagotavljanje usposabljanj in pripravništev, v katere je vloženih več kot 500.000 ur. (Eroski, 2014a)

V korist skupnosti:

- a. V letu 2008 so od lokalnih kmetijsko-živilskih proizvajalcev opravili nakupe v vrednosti 4.365 milijonov evrov;
- b. Pri prevozih stremijo k zmanjšanju emisij in uporabi biogoriv;
- c. V trgovinah stremijo k uporabi obnovljivih virov energije in ekološki učinkovitosti;
- d. Pri proizvajalcih želijo doseči uporabo in pridelavo bolj ekološke embalaže in proizvodov, ter uporabo zahtev za ohranjanje okolja;

Pri potrošnikih želijo doseči uporabo bolj okolju prijaznih vrečk, in sodelovanje v kampanjah ozaveščanja ter varčevanja z energijo. S svojo kampanjo vrečk za večkratno uporabo je Eroski dosegel to, da se ni uporabilo približno 1.250.000 tradicionalnih, plastičnih vrečk;

Eroski 10% svojega dobička reinvestira v skupnost (Eroski, 2014a);

Že 17 let sodelujejo z javnimi kuhinjami. (Eroski, 2014c)

Eroski se, po podatkih Euricse iz leta 2011, uvršča na enajsto mesto največjih svetovnih zadrug na področju trgovine. Imel je namreč 8,6 milijard dolarjev (oziroma 6,46 milijard evrov) neto prihodkov. V letu 2010 je Eroski sicer zasedel deseto mesto. (Euricse, 2013)

5.2 Suma

Suma je največje britansko trgovsko podjetje, specializiran za vegetarijansko hrano, pravično trgovino, ter organske in naravne proizvode. Ustanovljeno je bilo leta 1975, gre pa za delavsko zadrugo, kar pomeni da podjetje kot tako deluje po demokratičnem sistem upravljanja. Podjetje je v skupni lasti in upravljanju delavcev, ki za svoje delo vsi dobivajo enako visoko plačo, ter kolektivno opravljajo vsa dela, ki jih je potrebno opraviti. (Suma, 2014a)

Podjetje Suma je torej upravljano demokratično. Imajo upravni odbor, ki je izvoljen z namenom, da implementira odločitve in poslovne načrte, a vse odločitve se kljub temu sprejemajo demokratično, in sicer na rednih skupščinah, kjer je zahtevano soglasje vseh članov zadruga. (Suma, 2014b)

Podjetje Suma torej nima niti generalnega direktorja, niti izvršnega direktorja, niti predsednika. Praktično delo torej izvajajo samoupravne skupine zaposlenih, ki za svoje delo prejemajo enako visoko plačo (ne glede na delo in odgovornost dela, ki ga opravljajo), imajo enake glasovalne pravice, ter enak delež pri dobičku podjetja. (Suma, 2014b)

Dodatna značilnost podjetja Suma je ta, da zaposleni opravljajo več kot eno delo v podjetju. S tem širijo svoja znanja, spretnosti in sposobnosti, ter dobijo boljši vpogled v celotno delovanje podjetja. Hkrati pa ima podjetje možnost, da tako prepozna prednosti in močne točke vsakega izmed zaposlenih, ter jih izkoristi na ustrezen način. (Suma, 2014b)

Kot delavska zadruga je podjetje Suma usmerjeno tudi to, da skrbi za lokalno skupnost. Nekateri izmed njihovih programov so naslednji:



1. Varnim hišam za ženske, javnim kuhinjam in dobrodelnim organizacijam darujejo hrano.
2. Tablice čokolade, ki so se med prevozom in pripravo za prodajo zlomile, prodajajo za 50 penijev. Denar, ki ga s tem zberejo, nato darujejo dobrodelni organizaciji za otroke v tiski. V prvem letu delovanja tega programa so zbrali kar 1000 funtov.
3. Ustanovili so prvo Amnesty International skupino, ki deluje na delovnem mestu. Skupina se tako sestaja v podjetju Suma in v sodelovanju z drugimi lokalnimi organizacijami organizira dobrodelne različne dogodke. Hkrati Suma za te dogodke donira tudi hrano in pijačo.
4. Zaposleni v podjetju Suma redno pobirajo odpadke ter odstranjujejo invazivne rastlinske vrste ob reki Calder, ki teče mimo podjetja. Prav tako pozornost posvečajo tudi prostoživečim mačkam, ki se zadržujejo na tem območju. Zaposleni jih hranijo, ter lovijo in jim odstranjujejo bolhe ter jih vozijo k veterinarjem na sterilizacije in kastracije, s čimer preprečujejo rojstva še več neželenih mačjih mladičev.
5. Podjetje Suma je del projekta, ki želi ob reki Calder nasaditi drevesa, s katerimi bi se preprečilo poplavljanje reke in erozija zemlje. Suma tako vsako leto sadi drevesa tudi zato, da izravnava delež ogljika v zraku, ki ga povečujejo dostavni tovornjaki, ki v podjetje vozijo hrano iz prodajne izdelke.
6. Podjetje Suma drugim zadrugam oziroma tistim, ki šele želijo ustanoviti zadrugo, pomaga z nasveti in denarno podporo. (Suma, 2014d)

Podjetje Suma tako skuša delovati na način, ki bi zadostil visokim etičnim standardom in čim manj prizadel okolje. To dosegajo na naslednje načine:

- Promovirajo zdravo in ekološko pridelano hrano.
- Ne prodajajo proizvodov, ki vsebujejo škodljive dodatke.
- Vsi njihovi izdelki so vegetarijanski. Izdelki, ki vključujejo jajca pa vsebujejo jajca proste reje.
- Prednost se daje izdelkom, ki so organski, in pridelani kooperativno ter po načelih pravične trgovine.
- Kozmetični in negovalni izdelki so »cruelty free«.
- Prodajajo proizvode, ki imajo, kar se tiče proizvodnje, transporta in embalaže, minimalen vpliv na okolje.
- Ne prodajajo genetsko spremenjene hrane.
- Izogibajo se kupovanja od držav in podjetij, ki so dokazano kršile človekove pravice.
- Prizadevajo si reciklirati in minimizirati živilske odpadke. (Suma, 2014c)
- Uporabljajo elektriko iz 100% obnovljivih virov.
- Njihovi predstavniki uporabljajo hibridne avtomobile. (Suma, 2014a)

Zadruga Suma je bila uvrščena na lestvico stotih najuspešnejših zadrug v Veliki Britaniji. Kriterij za določitev uvrstitve na lestvici so bili bruto prihodki. Suma je v letu 2013 zasedla petdeseto mesto, saj je imela v letu 2012 29,98 milijonov funtov (oziroma 37,42 milijonov evrov) bruto prihodkov. (Co-operatives UK, 2013)

Leta 2012 je Suma sicer glede na podatke iz leta 2011 zasedla 49. mesto, in sicer je imela 26,57 milijonov funtov (oziroma 33,17 milijonov evrov) bruto prihodkov. Istega leta pa je bila prav tako uvrščena na četrto mesto lestvice najuspešnejših delavskih zadrug v Veliki Britaniji. Pred njo so bile uvrščene Scott Bader Company Limited (z 173,27 milijoni funtov oziroma 216,4 milijoni evrov bruto prihodka), Tullis Russell Group (z 177,52 milijoni funtov oziroma

221,71 milijoni evrov bruto prihodka), ter John Lewis Partnership PLC (z 8,2 milijardami funtov oziroma 10,24 milijardami evrov bruto prihodkov). (Co-operatives UK, 2012)

5.3 Edinburgh Bicycle Co-operative

Edinburgh Bicycle Co-operative je zadruga, ki na območju Škotske in severne Anglije deluje na področju trgovine koles in kolesarskih pripomočkov. (Co-operatives UK, 2014)

Gre za najstarejšo škotsko delavsko zadrugo, ki je bila ustanovljena leta 1977, in sicer kot kolesarski servis. V zadnjih letih pa se je razširila, trenutno ima namreč 8 trgovin na različnih lokacijah, pri čemer vsaka izmed njih v svojem mestu predstavlja največjo trgovino koles in kolesarskih pripomočkov. Edinburgh Bicycle Co-operative tako velja za prevladujočega trgovca koles na območju Škotske in severne Anglije. (Edinburgh Bicycle Cooperative, 2014)

Zadruga deluje tako, da vsak zaposleni v podjetju Edinburgh Bicycle Co-operative postane njen član, pri čemer dobi po opravljenem enoletnem pripravništvu enakovreden delež lastništva v podjetju in enakovredno glasovalno pravico. Trenutno ima zadruga tako približno 135 članov, ter okrog 170 zaposlenih, ki po podatkih iz leta 2013 ustvarjajo približno 11,51 milijonov funtov (oziroma 14,37 milijonov evrov) bruto prihodkov. (Co-operatives UK, 2014)

Upravni odbor podjetja je sestavljen iz šestih zaposlenih, ki so neposredno izvoljeni izmed članov, ter iz treh izvršnih direktorjev, ki so prav tako izmed članov imenovani za mandat treh let. (Co-operatives UK, 2014)

Med člane zadruge se prav tako vsako leto enakomerno razdeli dobiček podjetja, in sicer preko letnega denarnega dodatka. Poleg tega pa so načela združništva zastopana tudi tako, da je razmerje med plačo tistega, ki prejema najvišjo plačo, in tistega, ki prejema najnižjo plačo, le 5:1. (The Guardian, 2012)

Edinburgh Bicycle Co-operative pa je leta 2012 objavil tudi svoj načrt širitve podjetja, v katerem je bilo navedeno, da nameravajo v naslednjih petih letih ustvariti približno 140 novih delovnih mest. Do leta 2017 želijo namreč doseči povečanje prometa na približno 25 milijonov evrov, ter povečati število zaposlenih na 300. Njihova strategija širitve temelji na nadaljnjem razvoju spletne trgovine, odpiranju novih fizičnih trgovin, ter prevzemih podjetij na lokalni ravni. S tem želijo ustvariti nova delovna mesta, obenem pa promovirati kolesarjenje kot trajnosten, cenovno ugoden in zdrav način prevoza. (BBC News, 2012)

6. PREDLOGI ZA UVELJAVLJANJE ZADRUŽNIŠTVA V SLOVENIJI IN PREDLOGI POTREBNIH SPREMENB POLITIK NA TEM PODROČJU

Kot je razvidno iz prejšnjih poglavij, so zadruga pomemben del našega gospodarskega trga, saj predstavljajo vir zanesljivih delovnih mest, ter s tem tudi blagodejno vplivajo na naše gospodarstvo. Zaradi tega, in vseh že prej navedenih razlogov, bi zato morali spodbujati njihov nastanek in razvoj, ter delovati v smeri, ki bi jim omogočil čim lažji in čim daljši obstoj na trgu. V skladu s tem bi morali poskrbeti tudi za ustrezne možnosti za razvoj delavskih zadrug, saj so delavci lahko najboljše, najbolj zanesljiv in najbolj odgovoren lastnik podjetja, v



katerem so zaposleni, saj bolj kot je odgovorno upravljanje podjetja, bolj trdna so njihova delovna mesta in bolj zanesljiva je njihova prihodnost. Kako pa se lahko vse to doseže?

1. Zadruga in zadružništvo ljudje še vedno močno povezujejo s socializmom, zato bi bilo potrebno delati na promociji tega, da se začne ločevati med zadrugami in negativnimi občutki, ki jih poraja omemba socializma. V skladu s tem bi aktivno vlogo morali prevzeti vsi, predvsem pa državna uprava, sindikati, ter šolski sektor, ki bi morali ljudi izobraževati in jim približevati osnovne ideje zadružništva in zadružnega povezovanja, ter jih hkrati usmerjati v ustanavljanje zadrug. Del promocije je potrebno seveda nameniti tudi izpostavljanju dobrih domačih in tujih praks na področju zadružništva.
2. Potreben bi bil pregled celotne slovenske zakonodaje, ki se nanaša na področje zadružništva, ter njeno kritično ovrednotenje. Nato bi bilo potrebno sprejeti celovito politiko, ki bi podpirala zadružništvo, in hkrati s tem sprejeti tudi predpise, v katerih bi bile zadruga izenačene z ostalimi subjekti, ki delujejo na trgu, ter v katerih bi bilo zagotovljeno spodbujanje ustanavljanja vseh vrst zadrug. Trenutna zakonodaja namreč kljub številnim popravkom in novelam zadruga še vedno postavlja v neenakopraven in slabši položaj v primerjavi z drugimi gospodarskimi subjekti.
3. Potrebna bi bila prenova oziroma dopolnitev Zakona o zadružništvu, in sicer tako, da bi določal tudi natančen način delovanja posameznih tipov zadrug, predvsem delavskih, stanovanjskih in socialnih zadrug. Alternativa temu pa je, da se status posameznih tipov zadrug uredi v področnih zakonih. Namen tega, da status posameznih tipov zadrug podrobno uredi je specifikacija njihovega načina delovanja, hkrati pa tudi njihova promocija in večja prepoznavnost.
4. Potrebna bi bila sprememba davčne zakonodaje na področju obdavčitve delavskih in socialnih zadrug, in sicer na način, ki bi bil primerljiv z ostalimi sistemi Evropske unije. Pri tem bi bilo vredno razmisliti tudi o uvedbi določene dobre »davčnih počitnic« z namenom hitrejšega razvoja zadružnega sektorja.
5. Potrebna bi bila tudi sprememba slovenske zakonodaje v smeri, ki bi omogočala ustanavljanje zadrug na vseh področjih. To pomeni, da bi bilo potrebno omogočiti tudi ustanavljanje zadrug na področju bančništva, ter odstraniti omejitev glede ustanavljanja zadrug na področju zavarovalništva.
6. Država je s sprejetjem novele Zakona o podpornem okolju za podjetništvo (ZPOP-1B) kot upravičence za dostop do finančnih virov in razvojnih spodbud opredelila tudi zadruga in socialna podjetja. Kljub temu pa v praksi še vedno ne obstaja model, ki bi zadrugam omogočil pridobitev državnega poročstva, ki je potrebno za to, da pridobijo bančne kredite, ki so načeloma potrebni za zagotovitev finančnih sredstev za uspešno izvedbo delavskega prevzema s strani zaposlenih v podjetju. Nujno potrebno bi bilo torej zagotoviti ustrezen način izvajanja novele ZPOP-1B tudi v praksi, in s tem torej tudi ustrezne finančne mehanizme za financiranje razvoja zadrug.
7. Potrebna bi bila sprememba slovenske insolvenčne zakonodaje. V stečajnih postopkih in postopkih prisilne poravnave bi bilo namreč potrebno opredeliti tako prednajemno kot tudi predkupno pravico za delavske zadruga, ustanovljene s strani delavcev teh podjetij. Obe pravici bi delavskim zadrugam prinesli več pravic in več možnosti za odgovorno upravljanje podjetja, zadržanje delovnih mest delavcev ter zadržanje poslovanja podjetja v lokalnem okolju.



8. Potrebna bi bila ustanovitev nacionalnega jamstvenega in investicijskega sklada za razvoj zadrug in zadružništva, saj je glavni problem zadrug, ki nastajajo na novo, ravno nezmožnost financiranja in otežen dostop do potrebnih virov financiranja.
9. Potrebna bi bila nadaljnja in dokončna izgradnja in finančna spodbuda podpornega okolja za razvoj zadružništva, saj imajo zadruge, ki nastajajo oziroma bodo v prihodnosti nastajale, brez ustreznega podpornega okolja zelo slabo možnost za uspeh. V okviru podpornega okolja je potrebno za bodoče zadružnike zagotoviti tudi ustrezen sistemski pristop k razvoju znanj na področju upravljanja podjetja.
10. Potrebna bi bila vzpostavitev posebne medresorske delovne skupine, ki bi se osredotočala na razvoj področja zadružništva in celotnega socialnega podjetništva, tudi s sodelovanjem pri vzpostavljanju pilotnih projektov na tem področju, obenem pa bi zagotavljala medresorsko usklajenost, ter dosledno izvajanje sprejetih ukrepov tudi v praksi. Medresorska delovna skupina bi tako morala vključevati strokovnjake iz delovnih področij Ministrstva za kmetijstvo in okolje, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstva za finance, ter strokovnjake iz področja zadružništva in socialnega podjetništva.
11. Potrebno bi bilo razmisliti še o dodatnih načinih, ki bi spodbujali delavske prevzeme in ustanavljanje delavskih zadrug. Morda bi bil, po vzoru Španije, eden izmed primernih načinov tudi, možnost kapitalizacije nadomestil za brezposelnost, a v primeru, da se zaposleni propadlega podjetja odločijo za njegov prevzem, in s tem nadaljevanje njegovega poslovanja ter ohranjanje delovnih mest v njem.
12. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti bi moralo zagotoviti posebne zaposlitvene sheme za posameznike, ki se nameravajo skupinsko zaposliti v delavskih zadrugah, torej posebne sheme spodbujanja zaposlovanja v delavskih zadrugah. S tem bi namreč hkrati spodbujali tako ustanavljanje novih zadrug kot tudi novih delovnih mest.
13. Potrebno bi bilo spodbujati prehod javnih kuhinj iz javnega sektorja v zadržne oblike.
14. Potrebno bi bilo spodbujati tudi Zadružno zvezo Slovenije k uveljavitvi programov, ki bi zagotavljali finančna sredstva in pomoči, ter podporno okolje za novo nastajajoče zadruge.

7. SKLEP

Zadruge in socialna podjetja predstavljajo enega izmed glavnih gradnikov evropskega in svetovnega gospodarstva, saj skupaj zaposlujejo celo več ljudi kot največje svetovne korporacije. Njihov največji dosežek pa je v tem, da uspešno povezujejo dobičkonosnost in solidarnost. Pri tem so zadruge celo tako uspešne, da so med gospodarsko krizo, in tudi po njej, veljale za ene izmed najbolj odpornih subjektov na trgu.

Ravno zaradi tega razloga je še posebej nenavadno, da razvoj zadružništva v Sloveniji ne sledi tistemu, ki se odvija v drugih državah članicah Evropske unije. Po odcepitvi od socialističnega režima je Slovenija namreč precej več pozornosti pričela namenjati drugim oblikam gospodarskih subjektov, vse, kar je spominjalo na socializem, pa puščala v ozadju. Druge države članice, ki so se sistema zadružništva in samoupravljanja učile od nas, so nas zato v razvoju prehiteli, in nas še vedno puščajo daleč v ozadju.



Kakor kaže, se je med širšim krogom ljudi pri nas končno začelo prebujati zavedanje, da je bilo zanemarjanje združništva napaka. Področje združništva je namreč v zadnjih nekaj letih postalo precej bolj prisotno v medijih in v širšem javnem prostoru. Vedno več se o tej temi govori, in hkrati se išče rešitve za sanacijo posledic, ki jih je na tem področju pustilo večletno zanemarjanje.

Izvedena raziskava tako v okviru združništva odkriva kar nekaj področij, na katerih so potrebne izboljšave. Le z njihovo takojšnjo uresničitvijo lahko pripomoremo k boljšemu prihodnjemu razvoju na področju zadrug, hkrati pa preprečimo vedno pogostejše zapiranje in propadanje slovenskih podjetij, kar se kot posledica njihovega slabega poslovanja v času gospodarske krize v zadnjih letih pogosto in vedno pogosteje dogaja.

Združništvo je tako ena izmed možnosti, ki bi lahko v prihodnosti korenito pripomogla k uspešnemu razvoju Slovenije, tako na gospodarskem kot tudi na socialnem področju. Poskrbeti moramo le, da ta prihodnost čim hitreje in čim uspešneje postane sedanjost.



8. VIRI IN LITERATURA

1. Č.(2013) *Novi Armal* dobil posojilo in subvencijo. URL: <http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/novi-armal-dobil-posojilo-in-subvencijo/321036> (16. 8. 2014)
2. AJPES (2007) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb in zadrug v Republiki Sloveniji v letu 2006*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2006.pdf (2. 8. 2014)
3. AJPES (2008) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb in zadrug v Republiki Sloveniji v letu 2007*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2007.pdf (2. 8. 2014)
4. AJPES (2009) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2008*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2008.pdf (2. 8. 2014)
5. AJPES (2010) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2009*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2009.pdf (2. 8. 2014)
6. AJPES (2011) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2010*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2010.pdf (2. 8. 2014)
7. AJPES (2012) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2011*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_%202011.pdf (2. 8. 2014)
8. AJPES (2013) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2012*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga2012.pdf (2. 8. 2014)
9. AJPES (2014a) *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2013*. URL: http://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2013.pdf (2. 8. 2014)
10. AJPES (2014b) *Poslovni subjekti v Poslovnem registru Slovenije po področjih dejavnosti SKD in po skupinah, stanje na dan 31. 3. 2014*. URL: http://www.ajpes.si/doc/Registri/PRS/Porocila/posl_subj_skd_skup_31032014.pdf (11. 8. 2014)
11. Avsec Franci, dr. (2011) *Lastniki bank tudi njeni komitentni. S podeželja.si*, št. 6/2011, str. 4.
12. B. V. (2014) *Agrokor v boj za preostanek Mercatorja*. URL: <http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/agrokor-v-boj-za-preostanek-mercatorja/340824> (17. 8. 2014)
13. BBC News (2012) *Edinburgh bike co-operative 'to create 140 jobs'*. URL: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-business-16441383> (21. 8. 2014)
14. CECOP (2014a) *Best result in 6 years for the creation of worker cooperatives in France*. URL: <http://cecop.coop/Best-result-in-6-years-for-the> (15. 8. 2014)
15. CECOP (2014b) *Spain: 23% more worker cooperatives created in 2013 and generating net employment*. URL: <http://cecop.coop/Spain-23-more-worker-cooperatives> (15. 8. 2014)
16. CECOP (2014c) *Spain: 32% more worker cooperatives created than last year*. URL: <http://cecop.coop/Spain-32-more-worker-cooperatives> (15. 8. 2014)
17. CECOP (2014d) *What is CECOP*. URL: <http://cecop.coop/What-is-CECOP> (14. 8. 2014)
18. Cerar Gregor (2013) *Novi lastniki Večera bodo morda kar njegovi zaposleni*. URL: <http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/novi-lastniki-vecera-bodo-morda-kar-njegovi-zaposleni/312430> (16. 8. 2014)
19. CICOPA (2004) *World declaration on worker cooperatives*. URL: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_EN-2.pdf (14. 8. 2014)
20. CICOPA (2011) *World Standards of Social Cooperatives*. URL: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_standards_of_social_cooperatives_en.pdf (14. 8. 2014)
21. CICOPA (2014a) *What is a cooperative?* URL: <http://www.cicopa.coop/What-is-a-cooperative.html#workers> (15. 8. 2014)
22. CICOPA (2014b) *What is CICOPA*. URL: <http://www.cicopa.coop/What-is-CICOPA.html> (15. 8. 2014)
23. CIRIEC (2012) *Socialno gospodarstvo v Evropski uniji*. URL: http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_sl.pdf (14. 8. 2014)



24. Co-operative News (2013) Top 300 co-operatives are worth over 2 trillion. URL: http://www.thenews.coop/40147/news/agriculture/top-300-co-operatives-are-worth-over-2-trillion/#.U-oUmPL_uPY (12. 8. 2014)
25. Co-operatives UK (2012) The UK co-operative economy 2012. Alternatives to austerity. URL: http://www.uk.coop/sites/storage/public/downloads/coop_economy_2012.pdf (21. 8. 2014)
26. Co-operatives UK (2013) Homegrown. The UK Co-operative Economy 2013. URL: http://www.uk.coop/sites/storage/public/downloads/homegrown_co-op_economy_2013_final_0.pdf (21. 8. 2014)
27. Co-operatives UK (2014) Edinburgh Bicycle Co-operative. URL: <http://www.uk.coop/casestudies/edinburgh-bicycle-co-operative> (21. 8. 2014)
28. Cooperatives Europe (2012) President of the Republic of Slovenia shows support to cooperative enterprises. URL: <https://coopseurope.coop/resources/news/president-republic-slovenia-shows-support-cooperative-enterprises> (6. 8. 2014)
29. Crédit Agricole Group (2014a) Crédit Agricole, a leader in Europe. URL: <http://www.credit-agricole.com/en/Group/Credit-Agricole-a-leader-in-Europe> (12. 8. 2014)
30. Crédit Agricole Group (2014b) Crédit Agricole S.A. within the group. URL: <http://www.credit-agricole.com/en/Investor-and-shareholder/Credit-Agricole-S.A/Credit-Agricole-S.A.-within-the-group> (12. 8. 2014)
31. Crédit Agricole Group (2014c) Our values: local presence, responsibility, solidarity. URL: <http://www.credit-agricole.com/en/Group/Our-values> (12. 8. 2014)
32. Crédit Agricole Group (2014d) Share ownership. URL: <http://www.credit-agricole.com/en/Investor-and-shareholder/Credit-Agricole-S.A/Share-ownership> (12. 8. 2014)
33. Čeh Silva (2008) Razcvet delavskega lastništva v Evropi in ZDA. URL: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID080606.doc> (15. 8. 2014)
34. Dolenjski list (2013) Novolesovi zadružniki za ponovitev postopka prodaje. URL: http://www.dolenjskilist.si/2013/11/21/106542/novice/dolenjska/Novolesovi_zadrzniki_za_ponovitev_postopka_prodaje/ (15. 8. 2014)
35. Drogenik Štibelj Leja (2012) Kooperativne gradijo boljši svet. Ekonomska demokracija, št. 1/2012, 8-13. URL: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID120108.doc> (6. 8. 2014)
36. Edinburgh Bicycle Cooperative (2014) About Edinburgh Bicycle Co-op. URL: <http://www.edinburghbicycle.com/comms/about.htm> (21. 8. 2014)
37. Eroski (2014a) EROSKI Presentation. URL: <http://www.slideshare.net/jernejstromajer/eroski-english> (19. 8. 2014)
38. Eroski (2014b) Experiencia cooperativa. URL: <http://www.eroski.es/conoce-eroski/quienes-somos/experiencia-cooperativa> (19.8.2014)
39. Eroski (2014c) Principales datos relevantes de 2013. URL: <http://www.eroski.es/conoce-eroski/memoria-2013/principales-datos-relevantes-de-2013> (19. 8. 2014)
40. Euricse (2013) Report 2013. URL: <http://www.euricse.eu/en/WorldCooperativeMonitor/Report2013> (11. 8. 2014)
41. Euricse (2014) Spodbujanje razumevanja zadrug za boljši svet. Prispevek Euricse k Mednarodnemu letu zadrug. URL: http://euricse.eu/sites/euricse.eu/files/venice_slovenian.pdf (14. 8. 2014)
42. Euro Coop (2014) Co-operative Movement. URL: <http://www.eurocoop.org/en/co-operatives/co-operative-movement> (6. 8. 2014)
43. European Association of Co-operative Banks (2014) Key values. More than a Bank, a co-operative Bank. URL: http://www.eacb.coop/en/cooperative_banks/key_values.html (12. 8. 2014)
44. Evropski parlament (2013) Poročilo o prispevku zadrug k izhodu iz krize. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0222+0+DOC+XML+V0//SL> (11. 8. 2014)
45. Galun Robert (2013) Armal bo postal delavska zadruga. Delo. URL: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/armal-bo-postal-delavska-zadruga.html> (16. 8. 2014)



46. Hanc Marjana (2014) Če je lastništvo urejeno, se vodstvo ukvarja s poslom. Delo. URL: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/ce-je-lastnistvo-urejeno-se-vodstvo-ukvarja-s-poslom.html> (16. 8. 2014)
47. Horvat Marjan (2013a) Na pogorišču livarne zadruga Armal. Mladina. URL: <http://www.mladina.si/148030/na-pogoriscu-livarne-zadruga-armal/> (16. 8. 2014)
48. Horvat Marjan (2013b) Oživljanje notranjega lastništva? Mladina. URL: <http://www.mladina.si/146699/ozivljanje-notranjega-lastnistva/> (16. 8. 2014)
49. Horvat Marjan (2013c) Zadruga v svetu na pohodu. Mladina. URL: <http://www.mladina.si/119929/zadruga-v-svetu-na-pohodu/> (6. 8. 2014)
50. Hren Marko (1997) Sodelovanje, novi val kooperativ in LETS. Ljubljana: Retina Ljubljana.
51. Inštitut za delavske študije (2013) Pismo podpore Delavsko-punkerske univerze delavcem podjetja Gorenjski glas. URL: <http://www.delavske-studije.si/pismo-podpore-delavsko-punkerske-univerze-delavcem-podjetja-gorenjski-glas/> (16. 8. 2014)
52. International Co-operative Alliance (2011) Global300 Report 2010. The world's major co-operatives and mutual businesses. URL: <http://ica.coop/sites/default/files/attachments/Global300%20Report%202011.pdf> (7. 8. 2014)
53. International Co-operative Alliance (2012) 90th ICA International Day of Co-operatives – 7th July 2012. URL: <http://ica.coop/en/media/news/90th-ica-international-day-co-operatives-7th-july-2012> (6. 8. 2014)
54. International Co-operative Alliance (2014a) Co-operative facts & figures. URL: <http://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-facts-figures> (7. 8. 2014)
55. International Co-operative Alliance (2014b) Co-operative legislation. URL: <http://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-legislation> (6. 8. 2014)
56. International Co-operative Alliance (2014c) ICA Sectoral Organisations. URL: <http://ica.coop/en/ica-sectoral-organisations> (15. 8. 2014)
57. International Labour Organization (2014a) Cooperatives. URL: <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/cooperatives/lang--en/index.htm> (6. 8. 2014)
58. International Labour Organization (2014b) Rebuilding links: Trade unions and cooperatives get together again. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_243813/lang--en/index.htm (6. 8. 2014)
59. Knez Primož (2014) Domelov model blizu združništvu uspešno skozi krizo. Dnevnik. URL: <http://www.dnevnik.si/slovenija/gorenjska/domelov-model-blizu-zadrustnistvu-uspesno-skozi-krizo> (16. 8. 2014)
60. Kokalj Andreja, Rodman Karmen (2014) Socialno podjetništvo – priložnost, ki potrebuje učinkovito podporno okolje. Pravna praksa, leto 33, št. 14, 11-12.
61. Kokošar Uroš, Vovk Tina (2014) Agrokor bo milijone za Mercator nakazal v petek. URL: http://www.siol.net/novice/gospodarstvo/2014/06/mercator_agrokor.aspx (17. 8. 2014)
62. Kooperativa Naš Mercator (2014a) Hiter pogled v zgodovino. URL: <http://nasmercator.si/kooperative/hiter-pogled-v-zgodovino/> (11. 8. 2014)
63. Kooperativa Naš Mercator (2014b) Kooperative. URL: <http://nasmercator.si/kooperative/> (7. 8. 2014)
64. Kooperativa Naš Mercator (2014c) Pet korakov do zadruga. URL: <http://nasmercator.si/peticija/pet-korakov-do-zadruga/> (17. 8. 2014)
65. Mekina Borut (2012a) Krepitev delavskega lastništva. V Evropi ja, ne pa še v Sloveniji. Mladina. URL: <http://www.mladina.si/115830/krepitev-delavskega-lastnistva/> (16. 8. 2014)
66. Mekina Borut (2012b) Kupimo Slovenijo! Mladina. URL: <http://www.mladina.si/115831/kupimo-slovenijo/> (16. 8. 2014)
67. Mekina Borut (2013) Vrnitev samoupravljanja. Mladina. URL: <http://www.mladina.si/149579/vrnitev-samoupravljanja/> (16. 8. 2014)
68. Mondragon Corporation (2014) Companies and cooperatives. URL: <http://www.mondragon-corporation.com/eng/our-businesses/our-companies/> (19.8.2014)



69. *Morozov Sebastjan (2013) Stečajna upraviteljica razblinila združniške sanje. Dnevnik.*
70. *Petkovešek Štakul Jana (2014) Tadej Slapnik. Dnevnik. URL: <http://www.dnevnik.si/ljudje/tadej-slapnik> (11. 8. 2014)*
71. *Planet Siol (2014) Večer za dober milijon evrov v roke Dobremu Večeru. URL: <http://www.siol.net/novice/slovenija/2014/07/vecer.aspx> (16. 8. 2014)*
72. *Princeton (2014) Tertiary sector of the economy. URL: https://www.princeton.edu/~achaney/tmve/wiki100k/docs/Tertiary_sector_of_the_economy.html (6. 8. 2014)*
73. *Piciga Darja, Dr. (2012) Darja Piciga: Slovenija lahko postane Zeleni Modragon EU. Reporter. URL: <http://www.reporter.si/slovenija/darja-piciga-slovenija-lahko-postane-zeleni-modragon-eu/11971> (6. 8. 2014)*
74. *Primorske novice (2013) Delavski prevzem Večera. URL: <http://www.primorske.si/Slovenija-in-svet/Delavski-prevzem-Vecera.aspx> (16. 8. 2014)*
75. *Radio Krka (2013) Novi Novoles želi revitalizirati propadli Novoles. URL: http://www.radiokrka.com/poglej_clanek.asp?ID_clanka=181604 (15. 8. 2014)*
76. *Rednak Andreja (2013) Zaposleni na Večeru so ustanovili zadrugo. URL: <http://www.finance.si/8349497/Zaposleni-na-Ve%C4%8Deru-so-ustanovili-zadrugo?metered=yes&sid=369574474> (16. 8. 2014)*
77. *Repovž Erika (2013a) Konec upov za delavski odkup Novolesa. Delo. URL: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/konec-upov-za-delavski-odkup-novolesa.html> (16. 8. 2014)*
78. *Repovž Erika (2013b) Menedžerske prevzeme so podprli s stotinami milijonov, delavski prevzemi ne zanimajo nikogar. Delo. URL: <http://www.delo.si/zgodbe/sobotnapriloga/menedzerske-prevzeme-so-podprli-s-stotinami-milijonov-delavski-prevzemi-ne-zanimajo-nikogar.html> (16. 8. 2014)*
79. *Repovž Erika (2013c) Novoles bo združno podjetje. Delo. URL: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/novoles-bo-zadruzno-podjetje.html> (15. 8. 2014)*
80. *Repovž Erika (2014a) Domel v središču integralnega gospodarstva. Delo. URL: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/domel-v-srediscu-integralnega-gospodarstva.html> (16. 8. 2014)*
81. *Repovž Erika (2014b) Poraz zadrug Novoles in Armal. Delo. URL: <http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/poraz-zadrug-novoles-in-armal.html> (16. 8. 2014)*
82. *Repovž Erika (2014c) Preprečili sovražni prevzem in uspeli. Delo. URL: <http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/preprecili-sovrazni-prevzem-in-uspeli.html> (16. 8. 2014)*
83. *REWE Group (2014a) About us. URL: <http://www.rewe-group.com/en/company/about-us/> (12. 8. 2014)*
84. *REWE Group (2014b) Company. Mission Statement. URL: <http://www.rewe-group.com/en/company/> (12. 8. 2014)*
85. *REWE Group (2014c) Corporate carbon footprint. URL: <http://www.rewe-group.com/en/sustainability/pillars/energy-climate-and-the-environment/reducing-emissions/corporate-carbon-footprint/> (12. 8. 2014)*
86. *REWE Group (2014d) Dertour soft adventure tours. URL: <http://www.rewe-group.com/en/sustainability/pillars/social-involvement/support-of-charitable-organisations-and-projects/dertour-soft-adventure-tours/> (12. 8. 2014)*
87. *REWE Group (2014e) Mission statement. URL: <http://www.rewe-group.com/en/company/mission-statement/> (12. 8. 2014)*
88. *REWE Group (2014f) Sustainability. URL: <http://www.rewe-group.com/en/nachhaltigkeit/> (12. 8. 2014)*
89. *RTV4 (2014) Pobuda, da bi Mercator postal zadruga. URL: http://4d.rtvlo.si/arhiv/prispevki-in-izjave-odmevi/174282343?fb_action_ids=10203758539665036&fb_action_types=og.likes (17. 8. 2014)*



90. Slapnik Tadej (2012) Spodbujanje razumevanja zadrug za boljši svet (1). URL: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID120606.doc> (16. 8. 2014)
91. Slapnik Tadej (2013) Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi (1). URL: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2019-1.docx> (15. 8. 2014)
92. Slapnik Tadej (2014) Prenos lastništva na zaposlene v delavskih zadrugah v EU – priložnosti in izzivi (2). URL: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2027-1.docx> (15. 8. 2014)
93. Slovenski forum socialnega podjetništva (2014a) Mednarodni dan zadrug 2014: »Zadruge dosegajo trajnostni razvoj za vse«. URL: <http://fsp.si/mednarodni-dan-zadruk-2014-zadruge-dosegajo-trajnostni-razvoj-za-vse> (6. 8. 2014)
94. Slovenski forum socialnega podjetništva (2014b) Stališča in predlogi Slovenskega foruma socialnega podjetništva do Programa ukrepov za izvajanje strategije razvoja socialnega podjetništva 2014-2020 in Operativnih programov finančne perspektive EU 2014-2020 za področje socialnega podjetništva in združništva. URL: <http://fsp.si/stalisca-in-predlogi-slovenskega-foruma-socialnega-podjetnistva-do-programa-ukrepov-za-izvajanje-strategije-razvoja-socialnega-podjetnistva-2014-2014-in-operativnih-programov-financne-perspektive-eu-2> (11. 8. 2014)
95. STA (2014) Podporniki pobude za alternativni odkup Mercatorja v ustanavljanje zadruga. URL: <https://www.dnevnik.si/posel/novice/podporniki-pobude-za-alternativni-odkup-mercatorja-v-ustanavljanje-zadruga> (17. 8. 2014)
96. Stanič Gojko (2010) Načela sreče. Družbene zakonitosti trajnostnega načina življenja človeštva. Ljubljana: G.Stanič-svetovanje d.o.o.
97. Statistični urad Republike Slovenije (2005) Zadrugištvo v Sloveniji. URL: https://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=613 (4. 8. 2014)
98. Suma (2014a) About Suma. URL: <http://www.suma.coop/about/> (21. 8. 2014)
99. Suma (2014b) Cooperation. URL: <http://www.suma.coop/about/cooperation/> (21. 8. 2014)
100. Suma (2014c) Ethical Policy. URL: <http://www.suma.coop/about/ethical-policy/> (21. 8. 2014)
101. Suma (2014d) Suma Gives Back. URL: <http://www.suma.coop/about/suma-gives-back/> (21. 8. 2014)
102. Svenšek Katja (2013) Zadruga novo upanje za brezposelne. Dnevnik. URL: <http://www.dnevnik.si/posel/novice/zadruga-novo-upanje-za-brezposelne> (6. 8. 2014)
103. T. H. (2013) Novinarji Večera postavili temelje za notranji odkup – ustanovili so zadrugo. URL: <http://www.rtvsl.si/gospodarstvo/novinarji-vecera-postavili-temelje-za-notranji-odkup-ustanovili-so-zadrugo/320220> (16. 8. 2014)
104. Tax-Fin-Lex (2014) Lenka Puh: Tudi v socialnem podjetništvu veljajo podjetniška pravila. TFL Glasnik, št. 3, let. VI. URL: <http://www.tax-fin-lex.si/TfLGlasnik.aspx?id=7309bfa6-1fe2-48d4-860a-d043a4bbbff1> (7. 8. 2014)
105. The Co-operative Food (2014a) Against animal testing. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Animal-welfare/Testing/> (12. 8. 2014)
106. The Co-operative Food (2014b) Ethical trading. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Ethical-trading/> (12. 8. 2014)
107. The Co-operative Food (2014c) Food ethics. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/> (12. 8. 2014)
108. The Co-operative Food (2014d) Genetic Modification (GM). URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Environmental-impact/Genetic-Modification-GM/> (12. 8. 2014)
109. The Co-operative Food (2014e) Peat strategy. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Environmental-impact/Peat-strategy/> (12. 8. 2014)
110. The Co-operative Food (2014f) Recycling. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Environmental-impact/Recycling/> (12. 8. 2014)
111. The Co-operative Food (2014g) Reducing carrier bag use. URL: <http://www.co-operativefood.co.uk/ethics/Environmental-impact/reducing-carrier-bag-use/> (12. 8. 2014)
112. The Co-operative Group (2014a) An introduction to The Co-operative Group. URL: <http://www.co-operative.coop/corporate/aboutus/An-introduction/> (12. 8. 2014)



113. *The Co-operative Group (2014b) Our businesses.* URL: <http://www.co-operative.coop/corporate/aboutus/ourbusinesses/> (12. 8. 2014)
114. *The Co-operative Group (2014c) The Co-operative Food.* URL: <http://www.co-operative.coop/corporate/aboutus/ourbusinesses/The-Co-operative-Food/> (12. 8. 2014)
115. *The Guardian (2012) Going through the gears: how Edinburgh Bicycle Co-operative has grown.* URL: <http://www.theguardian.com/social-enterprise-network/2012/may/25/edinburgh-bicycle-cooperative-business> (21. 8. 2014)
116. *Thompson David (2001) Mondragon's Eroski as a Mass Retailer.* URL: <http://www.cooperativegrocer.coop/articles/2004-01-08/mondragons-eroski-mass-retailer> (19. 8. 2014)
117. *Uredba Sveta (ES) št. 1435/2003 z dne 22. julija 2003 o statutu evropske zadruga (SCE).* Ur. l. EU, L 207/1.
118. *Vesel Jadranka (2014) Alternativne možnosti v ekonomiji.* URL: <http://www.sinteza.co/wp-content/uploads/2014/07/Vesel-Alternativne-mo%C5%BEnosti-v-ekonomiji.pdf> (23. 8. 2014)
119. *Volksguppen (2013) Predstavitev možnosti združništva.* URL: <http://volksgruppen.orf.at/slovensi/stories/2614804/> (11. 8. 2014)
120. *Youtube (2011) Panel 2 – Vprašanja in razprava (slo).* URL: <https://www.youtube.com/watch?v=5V-TDPCKxA> (13. 8. 2014)
121. *Youtube (2013a) Jadranka Vesel (RISE) Dobre prakse socialnega podjetništva.* URL: <https://www.youtube.com/watch?v=cVfhEujV1FE> (12. 8. 2014)
122. *Youtube (2013b) Skupnostna ekonomija, združništvo.* URL: <https://www.youtube.com/watch?v=atcT5rddral> (11. 8. 2014)
123. *Youtube (2013c) Zadruga in kooperative 16. Oktober 2013.* URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Z9qi7i69hrU> (11. 8. 2014)
124. *Youtube (2014a) Jadranka Vesel in Jana Zajc o združništvu in delavskem upravljanju.* URL: https://www.youtube.com/watch?v=dcHJannRi_g (11. 8. 2014)
125. *Youtube (2014b) Jadranka Vesel: Znova moramo zgraditi skupnost!* URL: <https://www.youtube.com/watch?v=CQwdLx492wo> (11. 8. 2014)
126. *Zadruga Slovenije (2014a) Javna pobuda za alternativni odkup in preoblikovanje Mercatorja v kooperativo Naš Mercator.* URL: <http://www.slo.coop/press-release/javna-pobuda-za-alternativni-odkup-in-preoblikovanje-mercatorja-v-kooperativo-nas-mercator/> (17. 8. 2014)
127. *Zadruga Slovenije (2014b) Odziv Slovenskega foruma socialnega podjetništva na prodajo Mercatorja Agrokorju.* URL: <http://www.slo.coop/press-release/odziv-slovenskega-foruma-socialnega-podjetnistva-na-prodajo-mercatorja-agrokorju/> (17. 8. 2014)
128. *Zadruga Slovenije (2014c) Predlogi sistemskih sprememb pri uveljavljanju združništva v Sloveniji.* URL: <http://www.slo.coop/kaj-delamo/predavanja/predlogi-sistemskih-sprememb-pri-uveljavljanju-zadrustva-v-sloveniji/> (23. 8. 2014)
129. *Zadruga Slovenije (2014d) Socialne zadruga.* URL: <http://www.slo.coop/tipi-zadrag/socialne-zadruge/> (6. 8. 2014)
130. *Zadruga Slovenije (2014e) Turistična zadruga Gostoljubnost slovenskih domov.* URL: <http://www.slo.coop/tipi-zadrag/turisticna-zadruga-gostoljubnost-slovenskih-domov/> (6. 8. 2014)
131. *Zadružna zveza Slovenije (2014) Zadruga v Sloveniji.* URL: http://www.zadruzna-zveza.si/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=14 (4. 8. 2014)
132. *Zakon o podpornem okolju za podjetništvo (ZPOP-1),* Ur. l. RS, št. 102/2007, 57/2012, 82/2013.
133. *Zakon o prevzemih (ZPre-1),* Ur. l. RS, št. 79/2006, 67/2007, 1/2008, 68/2008, 35/2011, 105/2011 – odl. US, 10/2012, 38/2012, 56/2013, 63/2013, 25/2014.
134. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ),* Ur. l. RS, št. 79/2006.
135. *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob),* Ur. l. RS, št. 25/2008.
136. *Zakon o zadrukah (ZZad),* Ur. l. RS, št. 13/1992, 7/1993, 41/2007, 62/2007, 87/2009, 97/2009.
Žerjav Primož (2011) Zadružne banke prispevajo k razvoju skupnosti. S podeželja.si, št. 6/2011, str. 3.

9. PRILOGE: SEMINARJI, POSVETI, ŠTUDIJSKI OBISKI, OKROGLE MIZE

Priloga 1:

POROČILO Z OBISKA LEGACOOP V UDINAH, 03. 04. 2014

Prisotni: Loris Asquini (predstavnica Legacoop, zadolžena za mednarodne odnose), Enzo Gasparutti (predsednik uprave Legacoop), Roberto Sesso (namestnik predsednika uprave Legacoop), Alessio Di Dio (direktor področja), Peter Majcen (predsednik KS 90), Urban Tavčar (vodja projekta pri KS 90), Marjana Pantar Malec (vodja pisarne KS 90), Irena Valenti (izvršna sekretarka KS 90).



Legacoop je nastala leta 1886 in je najstarejša zadržna organizacija v Italiji. Skupno združuje preko 15.000 zadrug iz vseh italijanskih regij in vseh proizvodnih sektorjev, z 8.000.000 članov in 470.000 zaposlenimi. Skupni promet znaša 54 milijard evrov (vse italijanske kooperative skupaj cca 150 milijard). Primarne funkcije so zastopanje, pomoč, varstvo in promocija članic ter nadzor nad aplikacijo zakonov, ki veljajo za posamezne sektorje. V regiji Friuli Venezia Giulia je znotraj Legacoop združenih 230 zadrug s 352.000 člani, 15.700 zaposlenimi in letnim prometom preko 1,5 milijona evrov, kar jo uvršča med najpomembnejše gospodarske subjekte v regiji. Organizirana je v sektorje: agro-prehrambeni, potrošniški, proizvodnja in zaposlovanje, socialne storitve.

Loris Asquini izpostavi spremljanje razvoja kooperativ v JV delu Evrope. Pomembno je upoštevanje ustavno zagotovljene pravice do ustanavljanja kooperativ, ureditev nacionalnih in regijskih regulativ.

V trgovini na drobno pokrivajo celotno dejavnost v Italiji kooperative z izjemo multinacionalnih verig. V gostinskih obratih so največji subjekti prav tako kooperative; samo v tej dejavnosti je prometa cca 1,5 milijarde evrov. V Italiji je med 100 največjimi podjetji 30 kooperativ.



Gostitelji poznajo slovenski sistem zadružništva – za to področje je v Sloveniji zadolžen g. Peter Vrisk. V Sloveniji prevladujejo zadruga, vezane na pridelavo kmetijskih produktov. V preteklosti so tudi obiskali nekatere naše zadruga (KZ Krka, Novo Mesto...). Ugotovili so, da je zadružništvo v Sloveniji omejeno s centralno izvršilno oblastjo in opozarjajo na vzpodbujanje razvoja sistema zadruga in zadrughnega povezovanja.

Pobuda za Slovenijo:

Javne kuhinje: po njihovem mnenju bodo prej ali slej morale reorganizirati in izstopiti iz javnega sektorja. Sistem kooperativ bi bil po njihovem mnenju dosti bolj ustrezen.

Med obiskom Slovenije so kmete vzpodbujali, da se organizirajo v zadruga (po novem modelu), saj samostojno ne morejo uspeti v širšem gospodarskem prostoru – neobhodna je močna povezava čim večjega števila subjektov, ki jim bo nudila pogajalsko pozicijo, zniževala stroške na posamični proizvod, zagotovila večji vpliv na odločanje odgovornih institucij... Sindikati, šolski sistem, posamične institucije bi morali izobraževati in usmerjati ljudi v ustanavljanje zadruga in predstavljati idejo povezovanja. Pri Deželni banki se pogreša proaktivnost.

Stanje v Italiji:

Šolski sistem vzpodbuja in promovira koncept poslovnih kooperativ. Regije in država upoštevajo usmeritev in sofinancirajo sistem izobraževanja (programi, oglaševanje...). Trenutno v regiji FVG delujejo 3 zveze kooperativ, 4. je v ustanavljanju. V Italiji so deležni davčnih olajšav.

V 70-ih letih je Italija sprejela zakon, ki je uveljavljal davčne olajšave za organizacije, ki so združevale posamezne gospodarske panoge, dokler so se leta 1977 popolnoma odrekli obdavčitvam zadruga z namenom in pod pogoji vračanja denarja v dejavnosti zadrughnih subjektov ter posledično krepitev gospodarstva. Ta zakon je pomenil vzpon zadružništva z izjemnimi rezultati. Finančne ugodnosti so se ohranile do današnjih dni. Osnovni cilj ostaja re-investiranje za utrditev proizvodnje.

Leta 1991 je bil na državnem nivoju sprejet nov zakon, po katerem se 3 % pozitivnega salda nameni za financiranje novih kooperativ; vzpodbudili vlaganje v kooperative tudi subjekte, ki se v osnovi niso ukvarjali z zadrughnimi dejavnostmi.

Financiranje v Italiji:

1. nizek delež lastniškega kapitala (težave pri bankah);
2. kooperativni sistem (skladi) – pridobitev bančnih garancij.

Pogoji v Italiji:

priprava razvojnih dokumentov, prijava za uveljavitev bančnih garancij iz fondov, obstajajo banke kooperativ (finančne kooperative, ravna se po bančnih pravilih).

Večina subjektov posluje z nizkim lastniškim kapitalom.

Idejo je potrebno širiti od javnih služb do institucij in državljanov.



V Italiji so edina organizacija, ki je v času krize uspela odpreti nova delovna mesta, kljub ustvarjanju dobička in zdravega tržnega delovanja.

MEDREGIJSKI PROJEKTI V POVEZAVI S SLOVENIJO

1. Vinogradi na goriškem (OGV – orti goriziani) – brošura Legacoop str. 73
2. Projekt osveščanja o zdravem prehranjevanju v šolskih in drugih izbranih objektih (P.E.S.C.A.) - brošura Legacoop str. 74

Intenzivno delajo na razširitvi mednarodnega sodelovanja, predvsem v EU. Obstajajo zametki sodelovanja s Slovenijo in Hrvaško. Projekt zveze s sedežem v Italiji, po evropskih predpisih in modelu iz Italije. Cilji organizacije:

1. promocija ideje „zadružništva“,
2. podpora zadrugam in članom pri evropskih projektih,
3. povezovalni agent med članicami na področju trgovine in trženja.

Primer dejavnosti: aktivna udeleženosť pri odpravljanju posledic žledoloma v Sloveniji, projekt sanacije in ustvarjanja novih delovnih mest, zagotavljanje osnov za zdravo poslovanje in ustvarjanje dobičkov v prihodnjem delovanju...

VPRAŠANJA PREDSTAVNIKOV KS 90 NA OBISKU:

1. KAJ SE ZGODI, ČE VELIKA KOOPERATIVA V ITALIJI ZAIDE V FINANČNE TEŽAVE?

Kooperative delujejo po tržnih zakonitostih, glede na naravo dela do tovrstnih težav zelo težko pride. Ob tem se upošteva poslovno etiko in demokratična načela upravljanja; pomembna je uravnoteženost v organiziranosti, vsak člen verige je enako pomemben („od njive do police“).

Člani k reševanju pristopijo solidarno, povezano.

V kolikor so izčrpane vse možnosti teoretično lahko sledi stečaj.

2. KATERE PRILAGODITVE SO SPREJELI KOT ODGOVOR NA KRIZO?

Okrnjena so bila vlaganja v raziskave, razvoj ter agresivno investiranje. Celoten sistem se je še bolj prilagodil potrebam trga, optimiziral stroške ter cene.

Krizi navkljub je potrebno ohranjati etična načela, vendar je absolutno nujno spoštovanje ekonomskih načel, ki neposredno določajo poslovno uspešnost in vzdržnost verige.

Upoštevati je potrebno nov bančni sistem!

SODELOVANJE S SINDIKATI - brošura str. 64 (prisotnost po dejavnostih)

V osnovi gre za konflikt interesov, vendar se vzdržuje dialog glede na določene skupne interese, kot npr. zmanjševanje stroškov s ciljem zagotavljanja ugodnosti članom.



http://4d.rtv slo.si/arhiv/prispevki-in-izjave-odmevi/174282343?fb_action_ids=10203758539665036&fb_action_types=og.likes

Štefka Bezgovšek, predsednica Sindikata delavcev PS Mercator, d.d. / KS 90, nastopi pri 1min : 10sec

Priloga 3:

POSVET GLEDE MOŽNOSTI ALTERNATIVNEGA ODKUPA MERCATORJA IN PREDNOSTIH ZADRUŽNIŠTVA

V Slovenskem forumu socialnega podjetništva so v sodelovanju z zainteresirano strokovno slovensko javnostjo, dne 5.6.2014, pripravili javno pobudo za alternativni delavsko-potrošniški-dobaviteljski odkup družbe Mercator in njegovo preoblikovanje v kooperativo. Pobudo so naslovili na širšo zainteresirano slovensko javnost in k aktivnemu sodelovanju pozvali delavce Mercatorja, upokojene delavce Mercatorja, potrošnike dobavitelje, sindikate, nevladne organizacije in vse državljanke in državljane R Slovenije. Pobudo so naslovili tudi na predstavnike državnih institucij in nosilce javnih funkcij v R Slovenije, s pozivom, da se ji pridružijo, se do nje opredelijo in aktivno prispevajo k njeni realizaciji.

Tudi drugi javni posvet Slovenskega foruma socialnega podjetništva je bil organiziran na podlagi javnega poziva. Potekal je v petek, 27. 6. 2014, v kreativnem centru Poligon na Tobačni ulici 5 v Ljubljani. Glavna tema posveta je bila možnosti alternativnega odkupa Mercatorja in prednosti zadružništva, način prodaje in posledice, ki jih lahko le-ta povzroči.

Posveta so se udeležili nekateri predstavniki ministrstev Vlade RS, strokovnjaki za zadružništvo in ekonomijo iz Slovenije in drugih evropskih držav, predavatelji Ljubljanskih fakultet in tudi predsednik KS 90 Peter Majcen, ki je na forumu podal poglede in predloge sindikata glede na nastalo situacijo in na javno pobudo za alternativni odkup in preoblikovanje družbe.



Mercator je ena izmed največjih družb v Sloveniji. Nepremišljena prodaja in v nadaljevanju posredno slabo upravljanje družbe, bi lahko povzročilo negativne posledice ne le na zaposlene in dobavitelje temveč tudi za državo. Za rešitev problema bi morali vložiti več truda in mu posvetiti več pozornosti ter skupaj poiskati najboljšo rešitev. Ena izmed možnih rešitev je tudi preoblikovanje Mercatorja v kooperativo Naš Mercator.

Na posvetu je bilo predstavljeno tudi delovanje zadrug, njihove prednosti / slabosti in dobre prakse zadružništva v drugih državah EU. Dejstvo je, da so zadruga sistem delovanja, ki je v danih okoliščinah zelo učinkovit, ki bi ga bilo vredno čim prej vpeljati tudi v Sloveniji.



<https://www.youtube.com/watch?v=biqRH-7350I>

Peter Majcen nastopi pri 2:29:45

Priloga 4:

SEMINAR NA TEMO ZADRUŽNIŠTVA

V torek, 1. 7. 2014, smo v prostorih Gospodarske zbornice Slovenije imeli seminar na temo Zadružništva. Naša gostja in glavna predavateljica je bila ga. Jadranka Vesel iz Razvojnega inštituta za socialno ekonomijo (RISE). Predavala je o temi, ki je pri nas slabo poznana in o kateri bi morale biti več govora.



Prvi del predavanja je bil usmerjen v predstavitev zadrug, združnih načel in zakonodaje pri nas. Udeleženci so dobili splošen vtis glede ureditve združništva v Sloveniji in izvedeli kaj sploh združništvo je. Prikazane so bile prednosti združne ureditve in kakšno javno korist je moč doseči z združništvom.

V drugem delu predavanja je predavateljica predstavila različnost zadrug ter razložila kakšne tipe zadrug poznamo pri nas in po svetu. Predstavljene so bile različne možnosti razvoja zadrug ter njihova umeščenost v celoten sistem gospodarstva.

Tretji del predavanja je predstavljal dejavnosti zadrug, njihove osnovne dejavnosti, ter možne dodatne in spremljajoče dejavnosti. Predstavljeni so bili načini kako organizirati subjekte, ki spremljajo zadruge.

Sledil je odmor, ki je bil namenjen neformalni razpravi o predavani tematiki in izmenjavi mnenj.

Po odmoru se je seminar nadaljeval v smeri razlage o potrošniških zadrugah, različnostih praks in drugačnih izkušenj, vezanih na potrošniške zadruge.



Na koncu je sledila razprava o nujnosti razmisleka in ocene podjetja. Poudarjena je bila nujnost pregleda poslovanja subjekta, poseben poudarek pa je bil namenjen proučitvi možnosti in načinov organiziranja zadruga v Mercatorju, ter položaju posameznih nosilcev, ki vstopajo v zadruga.



VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

DAMJAN VOLF, izvršni sekretar Konfederacije sindikatov 90 Slovenije, zadolžen za področje varnosti in zdravja pri delu in član Nacionalne mreže EU-OSHA

Projekt »Socialni partner za socialni dialog II« delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve«, in 1.4. prednostne usmeritve: »Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.

Ljubljana, julij 2014



1. UVOD

V Evropski uniji vsako leto zaradi nezgod na delovnem mestu izgubi življenje 5.580 delavcev, poleg tega pa dodatno 159.000 delavcev umre za posledicami bolezni, ki so povezane z delom.

Vsake tri in pol minute v Evropski uniji umre delavec zaradi nezgode na delovnem mestu ali bolezni povezane z delom¹³.

Ocene Mednarodne organizacije dela kažejo, da v Evropski uniji podjetja vsako leto zaradi nezgod pri delu izgubijo približno 143 milijonov delovnih dni, oziroma najmanj 490 milijard EUR na leto¹⁴.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju inšpektorat) v Poročilu o delu inšpektorata v letu 2013 navaja, da so mu delodajalci skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu prijavili 9229 nezgod (8719 lažjih in 455 težjih), od tega 22 smrtnih nezgod, 27 nezgod je bilo kolektivnih (poškodovani dva ali več delavcev hkrati)¹⁵.

Po podatkih Nacionalnega inštituta za javno zdravje za leto 2012 je bilo v Sloveniji 723.413 primerov, ki so zahtevali bolniško odsotnost in zavoľjo tega je bilo izgubljenih 12.354.286 koledarskih dni.

Po vzrokih bolniških odsotnosti prednjačijo bolezni, sledijo poškodbe izven delovnega mesta in že na tretjem mestu so poškodbe na delovnem mestu, ki jih je bilo v letu 2012 kar 842.423 koledarskih dni¹⁶.

Vse to urgentno kliče po takojšnjem ukrepanju na področju varnosti in zdravja pri delu, saj Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu navaja, da je "donosnost naložbe" v kakovosten program ukrepov, ki ima za posledico večjo varnost in zdravje na delovnem mestu lahko celo **v razmerju 1:5**, kar pomeni, da za vsak vložen evro, podjetje lahko prihrani 5 evrov¹⁷.

Delodajalec lahko največ prihrani predvsem iz naslova zmanjšanja bolniških odsotnosti ter povečanja produktivnosti zaposlenih. Potrebno je poudariti, da si delodajalci pogosto želijo, da bi se pozitivni rezultati vlaganja v zdravje zaposlenih pokazali takoj, a potrebno se je zavedati, da vsak program potrebuje določen čas, da se uveljavi.

Izkušnje iz tujine kažejo, da lahko že po prvem letu izvajanja ukrepov pričakujemo določene pozitivne spremembe, večje prihranke iz naslova zmanjšanja bolniških odsotnosti in večje produktivnosti zaposlenih pa lahko pričakujemo šele po približno treh letih sistematičnega izvajanja programa. Pozitivni rezultati so zelo odvisni od same promocije programa in zavzetosti vodstva za izvajanje programa. Vloga vodstvenega kadra je zelo pomembna, saj se

¹³ www.healthy-workplaces.eu/sl/resources/campaign...guide/.../file

¹⁴ http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/KAMPANJA-12-13/vodilna-vloga-in-pobuda-vodstva-na-podrocu-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2013-prakticni-vodnik_01.pdf

¹⁵ http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_2013_vlada_090614.pdf

¹⁶ http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=46&pi=5&_5_id=52&_5_PageIndex=1&_5_groupId=185&_5_newsCategory=&_5_action>ShowNewsFull&pl=46-5.0

¹⁷ EU- OSHA, 2010

lahko pomanjkanje njihove vključenosti odraža v tem, da zaposleni programa ne bodo »vzeli za svojega« in ne bodo želeli tako aktivno sodelovati v aktivnostih, ki jih ponuja program.

Veliko hitreje in predvsem bolj učinkovito pa se rezultati pokažejo pri varnosti na delovnem mestu, saj lahko že z zelo majhnimi finančnimi vložki preprečimo marsikatero delovno nesrečo, ki ima za posledico bolniško odsotnost delavca.

Ob tem je pomembno poudariti, da zgolj ekonomski pomen zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, nikakor ne sme biti edina spodbuda za izpolnjevanje navedene obveznosti delodajalca. Odprava ali vsaj zmanjševanje dejavnikov, iz katerih izhaja velika nevarnost delovnih nezgod ter ohranjanja zdravja zaposlenih je primarno moralna in etična dolžnost delodajalca.

2. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Varnost in zdravje pri delu obsega vse ukrepe in sredstva, s katerimi se ustvarjajo varni in zdravi delovni pogoji¹⁸. Zajema tehnično, zdravstveno - higiensko, vzgojno, socialno, psihološko in pravno varstvo. Po Mednarodnem etičnem kodeksu strokovnjakov s področja varnosti in zdravja pri delu je njegov cilj zaščititi in izboljšati zdravje delavcev, vzdrževati in izboljšati njihove zmožnosti in sposobnosti za delo, prispevati k vzpostavitvi in vzdrževanju varnega delovnega okolja za vse delavce, kot tudi spodbujati prilagajanje dela zmožnostim delavcev ob upoštevanju njihovega zdravstvenega stanja.

Predstavlja preventivno dejavnost, s katero se preprečujejo in odpravljajo vzroki poškodb pri delu in poklicnih boleznih. Zagotavljajo jo predvsem delodajalci, pa tudi nekateri zakonsko določeni organi in sicer predvsem z izvajanjem pravnih, zdravstvenih, socialnih, vzgojnih, tehničnih in drugih varstvenih ukrepov.

Navedena dejavnost pomeni torej predvsem obveznost in zakonsko dolžnost delodajalcev, po drugi strani pa predstavlja tudi pravico vsakega delavca, da svoje delo opravlja v okolju, kjer ne ogroža zdravja in življenja sebe in drugih.

Opozoriti pa je potrebno, da čeprav zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu primarno za delavce predstavlja pravico, pa je tudi delavec dolžan ravnati po navodilih delodajalca in po predpisih, ter tudi sam s potrebno pazljivostjo pri delu, z uporabo osebne varovalne opreme ter z drugimi ukrepi prispevati k zagotovitvi varnih delovnih pogojev.

Z namenom preprečevanja delovnih nezgod in poklicnih obolenj so namreč tudi delavci dolžni spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in se z delodajalcem posvetovati, soodločati ter ga obveščati o morebitnih nevarnostih, ki jim pretijo pri opravljanju njihovega dela¹⁹.

Delavec lahko tudi odkloni delo, če:

- ni bil predhodno seznanjen z nevarnostmi in škodljivostmi pri delu,
- mu ni bil zagotovljen predpisani zdravstveni pregled,

¹⁸ Mlakar J., Ude L., Trajkov J., Odškodninska odgovornost za nesreče pri delu, Zavod SR Slovenije za varstvo pri delu Ljubljana, Ljubljana 1974, str. 93

¹⁹ Belopavlovič N., Bilban M., Kalčič M., Korun V., Petriček T., Srna M., ZVZD s komentarjem in podzakonskimi akti, Gospodarski vestnik, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana 1999, str. 49, 50



- mu grozi nevarnost za življenje in zdravje,
- mu način opravljanja njegovega dela v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika lahko poslabšal njegovo zdravstveno stanje²⁰.

Pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu pa ne gre le za odnos med delavcem in delodajalcem, navedena dejavnost ima namreč tudi širši družbeni pomen. Stroški zaradi neizpolnjevanja, nepopolnega ali neuspešnega izpolnjevanja te preventivne dejavnosti se krijejo tudi iz blagajne Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar pomeni, da te stroške krijemo vsi, ki plačujemo prispevke za socialno varnost.

Če pogledamo podatke bolniškega staleža, ki jih zbira in ureja Nacionalni inštitut za javno zdravje ugotovimo, da je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije iz naslova bolniškega staleža financiral v RS:

- v letu 2011 47,62% vseh bolniških odsotnosti.
- v letu 2012 48,78 vseh bolniških odsotnosti.
- v letu 2013 48,72 vseh bolniških odsotnosti²¹.

Ti stroški so vse prej kot zanemarljivi, zaradi česar je potrebno tej dejavnosti posvetiti še več pozornost kot do sedaj.

Zdravje predstavlja stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje. Prvotno so zdravje označevali kot odsotnost bolezni ali onemoglosti. Po novejših spoznanjih in stališčih Svetovne zdravstvene organizacije je zdravje celovit in dinamičen sistem, ki je sposoben prilagajanja vsem vplivom okolja ter omogoča posamezniku in skupnosti opravljati vse biološke, socialne in poklicne funkcije in preprečevati bolezni, onemoglost in prezgodnjo smrt. Sodobna definicija zato opredeljuje zdravje kot splošno vrednoto in bistveni vir za produktivno in kakovostno življenje slehernega posameznika in skupnosti kot celote. Zdravje je po tej definiciji dinamično ravnovesje telesnih, duševnih, čustvenih, duhovnih, osebnih in socialnih prvin, ki se kaže v zmožnosti neprestanega opravljanja funkcij in prilagajanja okolju. V tem smislu zdravje in skrb zanj ni le interes posameznika, medicinskih strok ali institucij zdravstvenega varstva, marveč odgovornost celotne družbene skupnosti²².

Biti zdrav pomeni, imeti v življenju eno najpomembnejših vrednot in negacija znakov, ki se pojavijo ob nezadostni prilagoditveni sposobnosti ima za posledico bolezni.

Opravljati delo v nezdraven in nevarnem delovnem okolju vpliva na človeka zelo negativno, saj delo predstavlja kombinacijo različnih telesnih obremenitev, zato je zelo pomembno, da delo ne preobremenjuje človeškega organizma, saj s tem zelo hitro pride do negativnih posledic, ki se kažejo na počutju in zdravju delavcev in se lahko stopnjujejo po naslednji lestvici:

- slabem počutju,
- utrujenosti,

²⁰ Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založniška hiša Primath, Ljubljana 2002, str. 163

²¹ http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=78&pi=6&_6_id=52&_6_PageIndex=0&_6_groupId=-2&_6_newsCategory =IVZ +kategorija&_6_action>ShowNewsFull&pl=78-6.0.

²² <http://sl.wikipedia.org/wiki/Zdravje>



- bolniškem staležu,
- poškodbah pri delu,
- poklicnih boleznih,
- invalidnost,
- umrljivost.

Evropska raziskava o delovni razmerah, ki jo je izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delavnih razmer je pa na žalost pokazala "porazne" rezultate med slovenskim aktivnim prebivalstvom, saj je Slovenija na primerjalni lestvici intenzivnosti dela z indeksom 54 med 31 državami na nezavidljivem prvem mestu. V sferi ekstenzivnosti dela (več kot 48 ur na teden) se Slovenija nahaja na 11. mestu, kar jo ponovno uvršča v zgornjo polovico analiziranih držav.

V isti raziskavi je zelo zaskrbljujoče, da kar 62% slovenskih delavcev trdi, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje, kar je skorajda dvakrat več od povprečja EU27 s 35²³.

Varnost in zdravje pri delu ni pridobitev modernega časa. S to problematiko so se ukvarjali delodajalci že davno pred našim štetjem, četudi so vladali suženjsko-delovni odnosi, ko so skrbeli za zdravje in življenje posebno sposobnih sužnjev. Obstajajo zapisi iz davnine, ki zgovorno pričajo o varnosti in zdravju pri delu, ne da bi posebej omenjali socialno in humano noto teh prizadevanj²⁴

Zgodovinsko gledano segajo predpisi o varnosti in zdravju pri delu delavcev v stari Egipt pred 4 tisoč leti, kjer so sicer primitivne, a praktične temelje varstva pri delu postavili za preprečevanje nesreč v gradbeništvu. Hipokrat je 400 let pred našim štetjem v Egiptu naredil še korak naprej, saj je raziskoval zdravstvene težave rezalcev kamenja, ki so nastale zaradi vsakodnevnega izpostavljenosti in vdihavanju kamenega praha in na podlagi le te dokazal obstoj poklicne bolezni.

Bernardino Ramazzini, italijanski zdravnik ki je živel v 17. stoletju je napisal knjigo o poklicnih boleznih, »*De Morbis Artificum Diatriba*« (Bolezni delavcev). Njegova knjiga o poklicnih boleznih je predstavila nevarnosti za zdravje, kemikalij, prahu, kovin, ponavljajoče se ali nasilnih gibov, nenavadnih položajev in drugih boleznih povzročiteljev, ki jih delavci srečujejo pri 52 poklicih.

Sledila je prva industrijska revolucija z začetkom v Angliji, ki se je nadaljevala v drugih evropskih državah. Takrat so sprejeli delavske dogovore in nacionalne predpise o varstvu delavcev pri delu.

Leta 1865 je bilo ustanovljeno prvo Mednarodno združenje dela, leta 1900 Mednarodno združenje za delavno zakonodajo in leta 1919 ILO (Mednarodna organizacija dela), ki ima urad za delo s sedežem v Ženevi. Pomembnost varstva delavcev pri delu z mednarodnega vidika je tako velika, da jo je OZN (Organizacija Združenih narodov) leta 1948 vključila v splošno Deklaracijo o človekovih pravicah²⁵

V Sloveniji so prvič sistemsko zabeležili pravila iz varstva pri delu v 16. stoletju in sicer pri delih v rudniku živega srebra v Idriji.

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/sl/1/ef0678sl.pdf>

²⁴ Drusany, Vladimir. Varnostnotehniški priročnik (str. 17). dr. Vladimir Drusany in VZA-grafično oblikovanje, Logaec, 1999.

²⁵ Bilaban, Marjan. Medicina dela za študente tehniške varnosti Zavod za varstvo pri delu, Center za medicino dela, Ljubljana, 2005.

Glavni cilj vseh inštitutov in drugih izobraževalnih družb za varnost in zdravje pri delu kot tudi vseh tistih, ki se preventivno, posredno ali neposredno ukvarjajo z varnostjo in zdravjem pri delu je ohraniti zdravje in delovne sposobnosti človeka. To pa doseženo tako, da delujemo preventivno²⁶.

V delovnem procesu je za varnost in zdravje zadolžen tako delodajalec kot tudi delavec, ki morata medsebojno usklajeno sodelovati, a imata tudi svoje individualne »zadolžitve« v skladu s predpisi in zakoni iz naslova varnosti in zdravja pri delu.

3. ZAKONODAJA IZ VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

3.1 Mednarodna zakonodaja

3.1.1 Organizacija združenih narodov

Organizacija združenih narodov je mednarodna organizacija, ki je bila ustanovljena leta 1946 v Združenih državah Amerike. Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu je pomemben predvsem Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah²⁷, ki določa, da pogodbenice vsakomur priznavajo pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo nagrado delavcem (pravičen zaslužek in enako plačilo za delo enake vrednosti, ki zagotavlja človeka vredno življenje zanje in za njihove družine), zdrave in varne delovne pogoje, možnost napredovanja v ustrezno višjo kategorijo in počitek, prosti čas ter ustrezno omejitev delovnega časa, periodičen plačan dopust in nadomestilo za praznične dni (7. člen).

Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI), veljati pa je začel 3. januarja 1976 v skladu s 27. členom.

3.1.2 Svet Evrope

Svet Evrope (v nadaljevanju SE) je mednarodna organizacija, ustanovljena leta 1949, Slovenija pa je postala njegova članica leta 1992. V okviru SE je bilo sprejetih mnogo pomembnih dokumentov, s področja zagotavljanja varnega delovnega okolja pa je pomembna predvsem Evropska socialna listina²⁸ iz leta 1961, ki je bila spremenjena in dopolnjena leta 1996.

Cilj navedenega dokumenta je uresničevanje pravic, kot so pravica do pravičnih pogojev dela, pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev, pravica do pravičnega plačila, pravica do socialne varnosti, pravica invalidnih oseb do samostojnosti in vključevanja v družbo, pravica do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja.

Poleg tega pa je na tem področju pomemben dokument tudi Evropski kodeks o socialni varnosti²⁹ iz leta 1964, kjer so v VI. Delu opredeljene dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni, ki so jih dolžne zagotavljati podpisnice kodeksa.

²⁶ Gajić, Saša. Priročnik za različna izobraževanja in usposabljanja. (str. 14) Inštitut Prevent d.o.o. in Združenje SKS, Ljubljana, 2008/2009.

²⁷ <http://www.unhcr-centraleurope.org/si/pdf/viri/pravni-dokumenti/mednarodno-begunsko-pravo/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah-1966.html>

²⁸ <http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Slovenian.pdf>

²⁹ http://www.svetevrope.si/sl/dokumenti_in_publikacije/konvencije/048/

3.1.3 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) je bila ustanovljena leta 1919, njena glavna naloga pa je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. Na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu se prispevek MOD kaže skozi več konvencij in priporočil. Najpomembnejši dokumenti na tem področju so:

- Konvencija št. 13 o uporabi svinčenega belila pri barvanju.
- Konvencija št. 17 o odškodnini za nesreče pri delu, ki določa, da se mora v primeru poškodbe pri delu, ki ima za posledico smrt ali trajno nezmožnost za delo, odškodnina žrtvam ali njihovim naslednikom izplačevati v obliki rente oziroma izjemoma v obliki enkratnega izplačila kapitala, če obstaja garancija, da se bo izplačan kapital primerno uporabil.
- Konvencija št. 18 o odškodnini za poklicne bolezni, ki določa, da se podpisnice konvencije zavezujejo zavarovati žrtve poklicnih bolezni v skladu z načeli zavarovanja za poškodbe pri delu, poleg tega pa tudi znesek odškodnine ne sme biti nižji od odškodnine, določene za primer poškodbe pri delu.
- Konvencija št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini z začetkom veljavnosti s 07.04.1950, ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992, ter določa naloge inšpekcije dela. Posebej poudarja, da mora biti število inšpektorjev za delo dovolj veliko, da se zagotovi učinkovito opravljanje nalog inšpektorata.
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, sprejeta leta 1952., pa določa obveznosti podpisnic na področju zdravstvenega varstva, nadomestila za primer bolezni, brezposelnosti, starosti, za primer nesreče pri delu in poklicne bolezni, porodniške, materinstva, invalidnosti in za primer smrti hranilca družine.
- Konvencija št. 109 o zavarovanju strojev z začetkom veljavnosti 21.04.1965, ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992. Konvencija govori o tem, da je potrebno stroje zavarovati tako, da se zagotovi, da se nacionalni predpisi in standardi glede varnosti in zdravja pri delu ne kršijo.
- Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni z leta 1964, ki določa, da morajo države podpisnice v okviru notranje zakonodaje z dajatvami za poškodbe pri delu in poklicne bolezni varovati vse zaposlene v zasebnem in javnem sektorju. Poleg tega morajo države oblikovati tudi seznam bolezni, ki so priznane kot poklicne bolezni oziroma primerno opredeliti definicijo poklicnih bolezni.
- Konvencija št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu z začetkom veljavnosti 19.01.1972 in ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992.
- Konvencija št. 136 o varstvu pred nevarnostjo zastrupitve z benzolom z začetkom veljavnosti z dnem 27.07.1973, ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992. Konvencija določa, da morajo delodajalci vse delavce, ki imajo lahko stik kože s tekočim benzolom ali tekočimi proizvodi, ki vsebujejo benzen opremiti s ustreznimi sredstvi za osebno zaščito pred tveganjem za absorbcijo benzena skozi kožo.
- Konvencija št. 139 o preprečevanju in kontroli poklicnih nevarnosti, ki jih povzročajo ***kancerogene substance in agensi*** z začetkom veljavnosti dne, 10.06.1976, ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992. Po njej mora vsaka članica, ki ratificira to konvencijo, sprejeti ukrepe, da so delavci, ki so bili, so ali bi lahko bili izpostavljeni rakotvornim snovem opremljeni z vsemi razpoložljivimi informacijami o nevarnostih ter o ukrepih, ki jih je treba sprejeti. Prav tako se predpišejo ukrepi, ki jih je treba

sprejeti za varovanje delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim snovem ter zagotoviti vzpostavitev ustreznega sistema evidenc.

- Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, sprejeta leta 1981 določa temeljna načela organizacije nacionalnega sistema varnosti in zdravja pri delu. Pri tem določa pravice in obveznosti delavcev ter obveznosti delodajalcev in države. Velja za vse dejavnosti in za vse delavce, namen konvencije pa je v preprečevanju nesreč in zmanjšanju vzrokov za nevarnosti v delovnem okolju.
- Konvencija št. 161 o službah medicine dela je bila sprejeta leta 1985, določa pa nalogo države, da s pomočjo preventivne službe podpirajo varno, zdravo in dobro prilagojeno delovno okolje in s tem izboljšajo fizično in tudi psihično zdravje delavcev. V okviru te obveznosti so države podpisnice dolžne organizirati službe medicine dela, katerih naloga in namen je predvsem opravljanje preventive in svetovanje tako delodajalcem, kot tudi delavcem.
- Konvencija št. 161 o varnosti pri **uporabi azbesta**, z začetkom veljavnosti z dnem 16.06.1989, ki ga je Slovenija ratificirala dne, 29.05.1992. Konvencija določa, da morajo nacionalni zakoni ali predpisi predpisati ukrepe, ki jih je treba sprejeti za preprečevanje in nadzor, in zaščito delavcev pred, nevarnosti za zdravje zaradi poklicne izpostavljenosti azbestu.
- Konvencija št. 174 o preprečevanju **večjih industrijskih nesreč**, sprejeta na 80. zasedanju Generalne konference Mednarodne organizacije dela v Ženevi 22. junija 1993, **ki velja v Sloveniji od 23.12.2009**. Konvencija pravi, da mora vsaka članica ob upoštevanju notranje zakonodaje, pogojev in prakse ter po posvetu z najprezentativnejšimi organizacijami delodajalcev in delojemalcev ter drugimi zainteresiranimi stranmi, ki jih to lahko prizadene, oblikovati, izvajati in v rednih presledkih pregledovati celovito politiko države glede varovanja delavcev, prebivalstva in okolja pred tveganjem večjih nesreč. Ta politika se izvaja s preprečevalnimi in varnostnimi ukrepi v obratih z nevarnostjo večjih nesreč in se mora z njo, če je to izvedljivo, pospeševati uporaba najboljših razpoložljivih tehnik.

3.1.4 Evropska unija

Evropska unija je mednarodna organizacija evropskih držav, ki je bila ustanovljena leta 1992 z Maastrichtsko pogodbo. Na zakonodajo držav članic posega na domala vseh področjih, torej tudi na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Na tem področju je najpomembnejša t.i. Okvirna direktiva oziroma Direktiva št. 89/391/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšanja varnosti in zdravja delavcev pri delu³⁰. Predstavlja podlago za sisteme varnosti in zdravja pri delu v državah članicah, saj vsebuje splošna načela o varovanju pred poklicnimi nevarnostmi, za odpravljanje tveganj in drugih vzrokov za poškodbe pri delu, o obveščanju, posvetovanju, usposabljanju delavcev idr. Navedena direktiva je vsebinsko zajeta v slovenskem ZVZD.

Zelo pomembne so še naslednje direktive:

- 89/654 EGS (delovna mesta),
- 89/655 EGS (delovna oprema),
- 89/656 EGS (osebna varovalna oprema),
- 90/269 EGS (ročno premeščanje bremen),

³⁰ UL L 156/1990



- 90/270 EGS (slikovni zasloni).

3.2 Zakonodaja iz varnosti in zdravja pri delu v Republiki Sloveniji

3.2.1 Ustava Republike Slovenije

Ustava RS³¹ neposredno ne vsebuje določb z obravnavanega področja, pa kljub temu vsebuje nekaj določb, ki se posredno nanašajo na skrb za varno delovno okolje. Tako se področja varstva pri delu dotikajo naslednji členi:

- 50. člen, ki določa, da imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti,
- 66. člen, ki določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo,
- 72. člen, ki določa, da ima vsakdo v skladu z zakonom pravico do zdravega življenjskega okolja.

3.2.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1³²) oredeljuje varnost in zdravje pri delu v:

- 35. členu, ki določa, da mora tudi delavec spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.
- alineji 36 člena, ki določa, da mora delavec obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.
- 45. členu, ki določa, da mora delodajalec zagotavljati razmere za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) in s predpisi, izdanimi na njegovi podlagi. Prav tako mora imeti delodajalec strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

3.2.3 Zakon o javnih uslužbencih

Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU³³) v nasprotju z ZDR-1 obveznosti delodajalca posebej ne ureja. Velja pa splošno pravilo, da se ZDR-1 podrejeno uporablja tudi za javne uslužbenke, za vprašanja, ki jih ZJU ne ureja. Tako se ZDR-1 o obveznostih delodajalca uporablja tudi za javne delodajalce, če s področnimi zakoni ni drugače določeno. Sicer pa 140. člen ZJU določa, da mora delodajalec javnemu uslužbencu povrniti škodo, če mu je le-ta povzročena pri delu ali v zvezi z delom pri organu, po splošnih načelih civilnega prava. Odškodninska odgovornost pa se nanaša tudi na škodo, ki jo delodajalec povzroči javnemu uslužbencu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

³¹ Uradni list RS, št. 33/91

³² Uradni list RS, št. 21/2013

³³ Uradni list RS, št. 56/2002 z dopolnitvami

ZJU pa določa še, da je o višini in načinu poravnave škode mogoč pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem, kateremu je bila povzročena škoda. Za odškodninsko odgovornost pa se uporabljajo tudi določbe ZJU o pavšalni odškodnini.

4. ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Zakon o varnosti in zdravja pri delu³⁴ (v nadaljevanju ZVZD-1) je temeljni predpis v Republiki Sloveniji, ki ureja področje varnega in zdravega dela. Določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom, ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, organe, ki so pristojni za varnost in zdravje pri delu, vključno z nadzornimi organi, temeljna načela pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, določa pa tudi obveznost sodelovanja delavcev in delodajalcev o vprašanih varnosti in zdravja pri delu. Zakon velja za vse osebe, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju obvezno zavarovane za poškodbe pri delu in poklicne bolezni in za vse dejavnosti, z izjemo zaposlenih v delih vojaških dejavnosti Slovenske vojske, policijskega dela oziroma zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, ki jo izvajajo Civilna zaščita in druge reševalne službe ter v rudarstvu, v katerih so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena s posebnimi predpisi.

Pomembnejši členi ZVZD-1

5. člen, ki pravi, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi. Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

6. člen v povezavi s 32. členom, ki pravi, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

7. člen, ki pravi, da mora delodajalec pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi za varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe. Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

³⁴ <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>



8. člen, ki pravi, da v kolikor delodajalec prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela ga to ne odvezuje od odgovornosti na tem področju. Tudi obveznosti delavcev glede varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca.

9. člen, ki pravi, da mora delodajalec pri izvajanju ukrepov iz ZVZD-1 upoštevati temeljna načela:

- da ocenjuje tveganja,
- da se izogiba nevarnostim,
- da obvladuje nevarnost pri viru,
- da prilagajanja dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, še zlasti pa tako, da odpravlja monotono delo ter pogoje z vsiljenim ritmom dela in ostale zdravju škodljive okoliščine (humanizacija dela),
- da se prilagajanja tehničnemu napredku,
- da nadomešča nevarne elemente (snovi, opremo...) z nenevarnim ali manj nevarnim,
- da razvijanja celovito varnostno politiko, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja,
- da daje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi,
- da podaja ustrezna navodila in obvestila delavcem.

10. člen, ki pravi, da so vse dolžnosti delodajalca po ZVZD-1 in predpisih, izdanih na njegovi podlagi, hkrati pravice delavca v zvezi z zagotavljanjem njegove varnosti in zdravja pri delu.

11. člen, ki pravi, da ima delavec pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

12. člen, ki pravi, da mora delavec spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo mora opravljati s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Uporabljati mora sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

13. člen, ki pravi, da se morajo delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

14. člen, ki pravi, da zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročiti finančnih obveznosti, prav tako pa zdravstvene posledice opravljanja dela ne smejo prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj.

16. člen, ki pravi, da mora biti vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sestavni del programov izobraževanja na univerzah in šolah vseh vrst in stopenj ter da je usposabljanje za varno in zdravo delo je sestavni del uvajanja v delo.

17. člen, ki pravi, da mora delodajalec pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti,
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim,



- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic,
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo,
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov,
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti,
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela. V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

18. člen, ki pravi, da mora delodajalec izjavo o varnosti z oceno tveganja objaviti na običajen način in jo v delu, ki se na njih nanaša, posredovati delavcem vsakokrat, ko se spremeni in dopolni, prav tako pa tudi novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela. Delodajalec mora delavcu na njegovo zahtevo omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

19. člen, ki pove, da mora delodajalec zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela,
- obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo,
- usposablja delavce za varno in zdravo delo,
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu,
- z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere,
- z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu,
- zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

23. člen, ki pravi, da mora delodajalec na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. Prav tako



mora načrtovati postopke za primere nasilja in o njih seznaniti delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

24. člen, ki pravi, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

26. člen, ki pravi, da delodajalec sme dati nevarne kemične snovi v uporabo delavcem le, če so opremljene z varnostnim listom, v katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke, ki so pomembni za ocenjevanje tveganja pri delu s temi snovmi, in če so zagotovljeni vsi varnostni ukrepi, ki izhajajo iz varnostnega lista. Zagotoviti mora varnostni list v slovenskem jeziku in izjemoma v tujem jeziku, v skladu s pogoji, ki jih določa predpis o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij. Delodajalec mora, kadar je to potrebno, zagotoviti prevod varnostnega lista iz prejšnjega odstavka v jezik, ki ga delavec razume.

27. člen, ki pravi, da mora delodajalec takoj obvestiti vse delavce, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni resni in neposredni nevarnosti, o vrsti tveganja in o varnostnih ukrepih. Ob resni, neposredni in neizogibni nevarnosti mora z ukrepi in navodili delavcem omogočiti, da ustavijo delo in se napotijo na varno. Prav tako ne sme pozvati delavcev na delo, ko še obstaja resna in neposredna nevarnost, razen v izjemnih primerih in iz utemeljenih razlogov.

28. člen, ki pravi, da mora delodajalec za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu med svojimi delavci določiti enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu. Pogoje, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec, določi minister pristojen za delo in so odvisni od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom delavcev. Delodajalec določi vrsto strokovne izobrazbe ter število strokovnih delavcev iz prejšnjega odstavka glede na:

- organizacijo, naravo in obsežnost delovnega procesa,
- število delavcev, ki sodelujejo v za varnost in zdravje tveganem delovnem procesu,
- število delovnih izmen,
- število krajevno ločenih delovnih enot.

Strokovni delavec je za opravljanje strokovnih nalog neposredno odgovoren delodajalcu. Delodajalec mora strokovnemu delavcu omogočiti strokovno neodvisno opravljanje nalog po tem zakonu, mu zagotoviti primeren čas in dostop do vseh potrebnih podatkov, omogočiti izpopolnjevanje znanja, strokovni delavec pa zaradi svojega dela ne sme biti postavljen v manj ugoden položaj ali trpeti drugih škodljivih posledic v zvezi s svojim delom. Delodajalec lahko opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu poveri zunanjim strokovnim službam, ki imajo dovoljenje za delo po tem zakonu, kadar teh nalog ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci. Kadar delodajalec poveri opravljanje vseh ali posameznih nalog varnosti pri delu zunanjim strokovnim službam, jih mora seznaniti z vsemi dejavniki, ki vplivajo ali bi lahko vplivali na varnost in zdravje delavcev pri delu. Te službe morajo imeti dostop do podatkov o tveganjih, o varnostnih in preventivnih ukrepih ter o delavcih zadolženih za izvajanje ukrepov, med drugim za prvo pomoč, varstvo pred požarom in evakuacijo.

29. člen, ki pove, da mora strokovni sodelavec za nenehno izboljševanje varnosti in zdravja pri delu strokovni delavec opravlja zlasti naslednje naloge:



- svetuje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri, nakupu in vzdrževanju sredstev za delo,
- svetuje delodajalcu glede opreme delovnih mest in glede delovnega okolja,
- usklajuje ukrepe za preprečevanje psihosocialnih tveganj,
- izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti,
- opravlja obdobjne preiskave škodljivosti v delovnem okolju,
- opravlja obdobjne preglede in preizkuse delovne opreme,
- opravlja notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo,
- izdeluje navodila za varno in zdravo delo,
- spremlja stanje v zvezi z nezgodami pri delu, odkriva vzroke zanje in pripravlja poročila za delodajalca s predlogi ukrepov,
- pripravlja in izvaja usposabljanje delavcev za varno delo,
- sodeluje z izvajalcem medicine dela.

30. člen, ki pravi, da lahko delodajalec, če je usposobljen, sam pri sebi prevzame vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu. Šteje se, da je delodajalec usposobljen, če je odgovorna oseba delodajalca opravila splošni del strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu oziroma če je opravila prilagojeno splošno in strokovno usposabljanje v obsegu in na način, kakor določa predpis, ki ureja stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev.

33. člen, ki pravi, da mora delodajalec zagotoviti, da zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu izvaja izvajalec medicine dela. Izvajalec medicine dela opravlja, odvisno od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom delavcev, zlasti naslednje naloge:

- sodeluje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti,
- izvaja zdravstvene preglede delavcev,
- seznanja delavce s tveganji, povezanimi z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem, ki lahko privedejo do funkcionalnih okvar, bolezni ali invalidnosti,
- spremlja in analizira stanje v zvezi s poklicnimi boleznimi ter boleznimi, povezanimi z delom, ter odkriva vzroke,
- pripravlja poročila za delodajalce glede na ugotovitve iz analiz zdravstvenega stanja delavcev, ugotovljenega na zdravstvenih pregledih, analiz funkcionalnih okvar, nezgod pri delu, poklicnih bolezni, bolezni, povezanih z delom, in delovne invalidnosti. Poročila morajo vsebovati tudi predloge izboljšav delovnega procesa z namenom dopolnitve ali nadgradnje ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu,
- sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri drugega ustreznega dela,
- sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter sodeluje pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči.

Pri opravljanju svojih nalog izvajalec medicine dela sodeluje z osebnim zdravnikom delavca in z izvedenskimi organi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja zaradi izmenjave podatkov o zdravstvenem stanju delavcev ter pomoči pri ugotavljanju upravičenosti dočasne oziroma trajne zadržanosti z dela in ocenjevanja delovne zmožnosti. Izvajalec medicine dela lahko po predhodni pisni privolitvi delavca od osebnega zdravnika delavca pridobi oziroma vpogleda podatke o zdravstvenem stanju delavca, o njegovem zdravljenju in rehabilitaciji. Izvajalec medicine dela mora osebnemu zdravniku na njegovo zahtevo posredovati informacije o obremenitvah delavca na delovnem mestu in o zahtevah njegovega delovnega mesta.



35. člen, ki pravi, da morata strokovni delavec, kateremu je delodajalec poveril opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu ter izvajalec medicine dela morata pri izvajanju nalog varnosti in zdravja pri delu sodelovati.

36. člen, ki pravi, da mora delodajalec zagotoviti zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu. Minister, pristojen za zdravje, v soglasju z ministrom, pristojnim za delo, v podzakonskem aktu predpiše vrste, način, obseg in roke opravljanja zdravstvenih pregledov.

37. člen, ki pravi, da mora delodajalec delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna. Delavce mora seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Zagotoviti mora obveščenost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu. Prav tako mora zagotoviti, da imajo na mesto, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem mestu dobili njegova posebna navodila. Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.

38. člen, ki pravi, da mora delodajalec delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu. Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti. Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu. Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše. Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo. Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

40. člen, ki pravi, da mora delodajalec pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o teh delih obvestiti inšpekcijo dela.



delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

53. člen, ki pravi, da ima delavec v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na razpolago, v primeru neizogibne nevarnosti pa zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje. V tem primerih delavec ni odgovoren za škodo, ki bi nastala iz njegovega delovanja, razen če jo je povzročil naklepno ali iz hude malomarnosti.

54. člen, ki pravi, da ima delavec pravico do zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu, s katerimi se delavci srečujejo pri delu. Delavec se mora odzvati in opraviti zdravstveni pregled, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu

61. člen, ki pravi, da mora delodajalec hraniti vso dokumentacijo po tem zakonu in podzakonskih aktih, zlasti pa dokumentacijo, ki se nanaša na:

- obdobje preiskave škodljivosti v delovnem okolju,
- obdobje preglede in preizkuse delovne opreme,
- preglede in preizkuse osebne varovalne opreme,
- opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti,
- zdravstvene preglede delavcev,
- nezgode pri delu, kolektivne nezgode, nevarne pojave, ugotovljene poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom ter njihove vzroke,
- nevarne snovi, ki jih uporablja, če tako določajo posebni predpisi.

Bolezen, povezana z delom, po tem zakonu je bolezen, pri kateri ima delovni proces oziroma delovno okolje vlogo predisponirajočega, ne pa vzročnega dejavnika za njen nastanek in ki je pomembna za zbiranje podatkov zaradi izboljšanja delovnih razmer. Delodajalec trajno hrani dokumentacijo iz prvega odstavka tega člena. Delodajalec mora v primeru prenehanja predati dokumentacijo iz prvega odstavka tega člena Inšpektoratu Republike Slovenije za delo, če ta zakon ali podzakonski akti ne določajo drugače.

71. člen, ki pravi, da opravlja nadzor nad izvajanjem tega zakona, predpisov, izdanih na njegovi podlagi, in drugih predpisov o varnosti in zdravju pri delu, ter nad varnostnimi ukrepi, določenimi s splošnimi akti delodajalca in kolektivnimi pogodbami, opravlja inšpekcija dela.

76. člen, ki pravi, da se z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki:

- pisno ne oceni tveganj, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu (prvi odstavek 17. člena),
- ne popravi in ne dopolni ocene tveganja vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni, ko se spremenijo podatki na katerih je ocenjevanje temeljilo, in ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja (drugi odstavek 17. člena),
- po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu ne izdela in ne sprejme izjave o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki (tretji odstavek 17. člena),
- v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne določi posebnih zdravstvenih zahtev, ki jih morajo izpolnjevati delavci za delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela (četrti odstavek 17. člena),



- v izjavi o varnosti k oceni tveganja ne predloži zapisnika o posvetovanju z delavci oziroma z njihovimi predstavniki (peti odstavek 17. člena),
- ne objavi izjave o varnosti z oceno tveganja na običajen način, ali jo v delu, ki se na njih nanaša, ne posreduje delavcem vsakokrat, ko se spremeni in dopolni, prav tako pa novozaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu in v delovnem procesu ob začetku dela (prvi odstavek 18. člen),
- ne omogoči delavcu na njegovo zahtevo vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja (drugi odstavek 18. člena),
- ne zagotavlja delavcem osebne varovalne opreme in njene uporabe, če sredstva za delo in delovno okolje, kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu (četrti alineja 19. člena),
- ne opravlja obdobjnih preiskav škodljivosti delovnega okolja in tako ne preverja ustreznih delovnih razmer (peta alineja 19. člena),
- ne opravlja obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme in tako ne preverja njihove skladnosti s predpisi o varnosti in zdravju pri delu (šesta alineja 19. člena),
- ne zagotavlja varnega delovnega okolja in uporabe varne delovne opreme (sedma alineja 19. člena),
- ne sprejme ukrepov za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepov za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči (prvi odstavek 20. člena),
- ne določi ukrepov iz 20. in 21. člena ter števila delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za njihovo izvajanje prilagojenih naravi dejavnosti in številu zaposlenih delavcev ter upošteva druge navzoče osebe v delovnem procesu (22. člen),
- ne poskrbi za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata, in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto, na tistih delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb (prvi odstavek 23. člena),
- ne načrtuje postopke za primere nasilja na delovnem mestu ter ne seznanja z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo (drugi odstavek 23. člena),
- ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen),
- da v uporabo objekt, ne da bi pridobil dokumentacijo v zvezi z nadaljnjim delom po predpisih o zagotavljanju varnosti in zdravja na začasnih in premičnih gradbiščih ter ne da bi pisno ocenil tveganje, katerim bi delavci lahko bili izpostavljeni (prvi odstavek 25. člena),
- da v uporabo delovno opremo in druga sredstva za delo, ne da bi pridobil potrebno dokumentacijo, ki zagotavlja njihovo skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami oziroma potrebno dokumentacijo po predpisih o varnosti in zdravju pri uporabi sredstev za delo (drugi odstavek 25. člena),
- da nevarne kemične snovi v uporabo delavcem, ki niso opremljene z varnostnim listom, v katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke, ki so pomembni za ocenjevanje tveganja pri delu s temi snovmi in ne zagotovi vseh varnostnih ukrepov, ki izhajajo iz varnostnega lista (prvi odstavek 26. člena),



- ne zagotovi varnostnega lista v slovenskem jeziku, razen izjemoma, ko je lahko varnostni list tudi v tujem jeziku, v skladu s pogoji, ki jih določa predpis o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij (drugi odstavek 26. člena),
- ne zagotovi, kadar je to potrebno, prevod varnostnega lista v jezik, ki ga delavec razume (tretji odstavek 26. člena),
- ne obvesti takoj vseh delavcev, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni resni in neposredni nevarnosti, o navzočem tveganju in varnostnih ukrepih (prvi odstavek 27. člena),
- ob resni, neposredni in neizogibni nevarnosti z ukrepi in navodili delavcem ne omogoči, da ustavi delo in se napotijo na varno (drugi odstavek 27. člen),
- razen v izjemnih primerih in iz utemeljenih razlogov pozove delavce na delo, ko še obstaja resna in neposredna nevarnost (tretji odstavek 27. člena),
- za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu ne določi enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu (prvi odstavek 28. člena),
- strokovnemu delavcu ne omogoči strokovno neodvisnega opravljanja nalog po tem zakonu ali mu ne zagotovi primerne časa in dostopa do vseh potrebnih podatkov ali mu ne omogoči izpopolnjevanja znanja, ali strokovnega delavca zaradi njegovega dela postavi v manj ugoden položaj ali v položaj, da trpi druge škodljive posledice v zvezi s svojim delom (peti odstavek 28. člena),
- v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena),
- 28. ne zagotovi, da zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravje pri delu izvaja izvajalec medicine dela (prvi odstavek 33. člena),
- ne zagotovi zdravstvenih pregledov delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu (prvi odstavek 36. člena),
- ne obvešča delavcev o varnem in zdravem delu, ali jih ne seznanja o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o potrebnih varnostnih ukrepih ter o delavcih zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije (prvi in drugi odstavek 37. člena),
- ne zagotovi, da imajo na mestu, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le tisti delavci, ki so za delo na takem mestu dobili posebna navodila (tretji odstavek 37. člena),
- ne poskrbi, da delavci drugega delodajalca prejmejo informacije o tveganjih glede varnosti in zdravja pri delu, vključno z izjavo o varnosti, ter informacije o delavcu, ki je določen za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije delavcev (četrti odstavek 37. člena),
- ne opremi delovnih mest in sredstev za delo z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo, v skladu s posebnimi predpisi (peti odstavek 37. člena),
- ne usposablja delavcev za varno opravljanje dela ali ne prilagaja in po potrebi obnavlja ter spreminja vsebine usposabljanja (prvi in drugi odstavek 38. člena),
- ne preverja usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu (tretji odstavek 38. člena),
- ne določi obveznih občasnih preizkusov teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, ter za delavce, ki delajo na



drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb (tretja alineja 50. člena),

- ne sodeluje z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, dokler se ne vzpostavijo varno delovno okolje in delovne razmere ter ne izvedejo ukrepi inšpekcije za delo (četrti alineja 50. člena);
- dela ali je na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih substanc (prvi odstavek 51. člena),
- se ne odzove in ne opravi zdravstvenega pregleda, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu (drugi odstavek 54. člena).
- 78. člen pravi, da se z globo od 500 do 10.000 evrov se kaznuje za prekršek samozaposlena oseba, ki:
 - ne oceni tveganja (prvi odstavek 56. člena),
 - ne izdela pisne izjave o varnosti z oceno tveganja ter ne določi ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, če ugotovi, da obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom (drugi odstavek 56. člena);
 - pri svojem delu ne uporablja sredstev za delo in osebne varovalne opreme, ki ustreza tveganjem pri delu ter predpisanim varnostnim in zdravstvenim zahtevam (57. člen),
 - se ne vključi v pisni sporazum ter ne izvaja skupnih ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih iz 39. člena tega zakona (58. člen),
 - ne prijavi inšpekciji dela nezgode pri delu, zaradi katere je nezmožen za delo več kot tri delovne dni, ugotovljene poklicne bolezni in nevarnega pojava (59. člen).
- 79. člen pravi, da se z globo od 1.000 do 20.000 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik – imetnik dovoljenja, ki
 - ne opravlja strokovnih nalog skrbno in po pravilih stroke (prvi odstavek 65. člena);
 - pri izvajanju strokovnih nalog izda listino, ki ne omogoča sledljivost in preglednosti (drugi odstavek 65. člena).

5. ZAKON O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju³⁵ (v nadaljevanju ZZVZZ) določa, da je zdravstveno zavarovanje obvezno in prostovoljno. Obseg obveznega zdravstvenega zavarovanja določa zakon, nosilec pa je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Prostovoljno zavarovanje izvajajo zavarovalnice.

Obvezno zavarovanje obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela, kot tudi za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Poleg ostalih pravic, ki jih v primeru obveznega zavarovanja določa zakon (plačilo zdravstvenih storitev, nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela, povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev), pa je za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni zagotovljeno tudi plačilo zdravstvenih storitev v celoti ter 100% nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela.

³⁵ Uradni list RS, št. 72/2006 – ZZVZZ - UPB3 z dopolnitvami



6. ZAKON O PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST

Zakon o prispevkij za socialno varnost³⁶ (v nadaljevanju ZPSV) določa obračunavanje in plačevanje ter stopnje prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo in zaposlovanje. Prispevna stopnja pokojninskega in invalidskega zavarovanja znaša za zavarovance 15,50 %, za delodajalce pa 08,85 %. Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje pa se loči na prispevek za zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela, ki ga zavarovanci plačujejo po stopnji 6,36 %, delodajalci pa po stopnji 6,56 %, ter na prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, katerega zavezanec je le delodajalec po stopnji 0,53 %.

7. ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU

V Republiki Sloveniji je poškodba pri delu definirana Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju³⁷ (v nadaljevanju ZPIZ-2), ostali zakoni pa se na to definicijo sklicujejo.

Z vidika varstva pri delu je najpomembnejši 66. člen ZPIZ-2, ki vsebuje definicijo poškodbe pri delu, ZPIZ-2 pa vsebuje tudi definicijo poklicne bolezni in sicer v 68. členu.

8. PRAVILNIK O ZAHTEVAH ZA ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA NA DELOVNIH MESTIH

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (v nadaljevanju pravilnik) zelo jasno določa zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, ki jih mora delodajalec upoštevati pri načrtovanju, oblikovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest. Pravilnik določa zahteve, ki se nanašajo na delovna mesta:

- v delovnih prostorih v objektih,
- v kmetijskih obratih, razen na poljih in površinah, ki pripadajo gozdarskim in kmetijskim obratom izven zazidljivih.

Delodajalec mora upoštevati pravilnik, ko tako zahteva značilnost delovnega mesta, narava dela in tveganja delavcev pri delu. Za pravilno izvajanje zahtev, ki se nanašajo na delovna mesta, je treba poznati pojem delovnega mesta.

Delovno mesto je prostor v zgradbah delodajalca, namenjen izvajanju dela delavcev, in vsak drug prostor, do katerega ima delavec dostop v času dela. Sem sodijo tudi:

- osebni prehodi, prometne in evakuacijske poti,
- skladišča, prostori za počitek in aktivni odmor ter dežurne sobe,
- garderobe, kopalnice, umivalnice in sanitarni prostori,
- prostori za prvo pomoč.

Pravilnik se ne izvaja na naslednjih delovnih mestih:

- na transportnih sredstvih, ki se uporabljajo zunaj podjetja,

³⁶ Uradni list RS, št. 5/1996 z dopolnitvami

³⁷ Uradni list RS, št. 96/2012 z dopolnitvami



- na začasnih ali premičnih gradbiščih,
- pri pridobivanju mineralov in nekovin v ekstraktivni industriji,
- na ribiških čolnih,
- na poljih, v gozdu in na podobnih zemljiščih, ki tvorijo del kmetijskega ali gozdarskega podjetja in ki ležijo odmaknjeni od zgradb delodajalca.

Pravilnik določa, da mora delodajalec:

- delovna mesta urediti tako, da pri delu nista ogrožena varnost in zdravje delavcev,
- z ustrezno organizacijo dela preprečiti ali omejiti tveganja, ki lahko nastopijo na delovnih mestih, in predvideti ukrepe za izredne okoliščine, ki se lahko pojavijo na delovnih mestih,
- delovna mesta, na katerih delavci opravljajo delo, urediti in vzdrževati tako, da ne predstavljajo tveganj za varnost in zdravje pri delu.

Pravilnik tudi pove v 5. členu, da morajo biti delovna mesta, če je to mogoče, urejena tako, da delavci opravljajo delo v sedečem položaju.

Delovne operacije, ki jih delavci opravljajo v sedečem položaju, mora delodajalec čimbolj prilagoditi delavcem. Pri delovnih operacijah, pri katerih delodajalec delavcem ne more zagotoviti pretežno ali delno sedečega položaja, morajo imeti delavci v bližini delovnih mest na razpolago primerne sedeže.

Delodajalec mora zlasti:

- skrbeti, da so zasilni izhodi in poti do njih vedno prosti,
- tekoče izvajati tehnično vzdrževanje delovnih mest in opreme, oziroma sproti mora odpravljati vse pomanjkljivosti, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev,
- redno čistiti delovna mesta, opremo in prezračevalne ter klimatske naprave,
- redno vzdrževati, pregledovati in preizkušati naprave, namenjene javljanju, preprečevanju ali odstranjevanju nevarnosti.

Prav tako mora delodajalec poskrbeti, da :

- na delovnih in pomožnih prostorih zagotovi tako raven ropota in vibracij, ki ne presegajo mej, določenih s posebnimi predpisi,
- z ustreznimi preventivnimi ukrepi prepreči izpostavljenost delavcev statični elektriki,
- delovne prostore zgradi ali pregradi glede na delovno operacijo, tako da se prepreči širjenje smradu ali zatohlega zraka v sosednje prostore, pri čemer prezračevanje sanitarij in podobnih prostorov ne sme potekati skozi sosednje prostore. Zračni tlak v takšnih prostorih mora biti praviloma nižji kot v sosednjih,
- zagotovi, da so prostori, kjer se zadržujejo delavci, urejeni tako, da delavci pri delu niso izpostavljeni prepihu,
- delovne operacije, pri katerih nastaja toplotno sevanje, načrtuje in izvaja tako, da delavci pri delu niso izpostavljeni neposrednemu toplotnemu sevanju, ki jim lahko škoduje,
- zagotovi, da so delovna mesta in prometne poti, na katerih delavci lahko padejo v globino, ali delovna mesta ter prometne poti mejijo na območje, kjer obstaja možnost padca v globino, opremljene z napravami, ki preprečijo take padce delavcev, ali z napravami, ki jih oddaljijo od nevarnih območij,
- zagotovi, da v primerih, ko lahko delavce na delovnih mestih ali na prometnih poteh ogrožajo predmeti na višje ležečih mestih, sprejeti in izvajati varnostne ukrepe, s katerimi prepreči tako ogrožanje.

Pravilnik določa tudi zahteve za urejenost delovnih mest.

Nanašajo se na:

- stabilnost in trdnost objektov (9. člen),
- električne instalacije, ki morajo biti načrtovane in izvedene v skladu s tehničnimi predpisi in standardi ter načrtovane in izvedene tako, da ne povzročajo tveganj za požar ali eksplozijo, pri čemer morajo biti delavci in druge osebe zavarovane pred tveganji, ki jih povzroča posredni ali neposredni stik z deli električnih instalacij. (10. člen).
- evakuacijske poti in izhodi, ki morajo biti delavcem vedno neovirano dostopni in prosti (11. člen),
- vrata izhodov v sili, ki se morajo odpirati navzven. Drsna in vrtljiva vrata izhodov v sili niso dovoljena, če se uporabljajo samo v ta namen. Vrata izhodov v sili ne smejo biti zaklenjena, pritrjena ali drugače blokirana na način, ki bi lahko delavcem otežil ali celo onemogočil takojšnjo uporabo v sili odkrivanje in gašenje požarov (12. člen),
- prezračevanje delovnih mest, saj mora biti v delovnih prostorih, glede na delovne postopke in fizične obremenitve delavcev pri delu, vedno dovolj svežega zraka. Določene so zahteve za naravno in umetno prezračevanje. Delodajalec mora prezračevalne naprave, s katerimi prezračuje delovne prostore, redno čistiti in vzdrževati tako, da delujejo brezhibno (15. člen).

Prav tako mora:

- mesta, na katerih ne more preprečiti nastajanje plinov, par, hlapov ali prahu v zdravju škodljivih koncentracijah, opremiti z napravo za lokalno prezračevanje,
- prezračevalno napravo opremiti s pripravo, ki avtomatsko signalizira vsako napako v njenem delovanju, če njeno delovanje vpliva na varnost in zdravje delavcev,
- predvideti ukrepe, s katerimi zavaruje delavce pred tveganji za zdravje v primeru okvare na prezračevalni napravi,
- zagotoviti, da prezračevalne ali klimatske naprave med delovanjem na delovnih mestih ne povzročajo škodljivega prepriha,
- zagotoviti, da se takoj odstranijo vse nečistoče, ki lahko ogrožajo zdravje delavcev, če se izločijo v ozračje delovnega prostora (16. člen).

Dovodi in odvodi zraka iz prezračevalnih ali klimatskih naprav morajo biti izvedeni tako, da delavci na delovnih mestih niso izpostavljeni neposrednemu zračnemu toku (20. člen).

Delodajalec, ki delovni prostor prezračuje s prezračevalno ali klimatsko napravo, mora zagotoviti, da naprava v prostor, kjer ni drugih onesnaževalcev razen prisotnih oseb, dovaja naslednje količine zraka:

- 20-40 m³/h na delavca, ki opravlja delo pretežno sede,
- 40-60 m³/h na delavca, ki opravlja delo pretežno stoje,
- več kot 65 m³/h na delavca, ki opravlja težko fizično delo.

Pri dodatnih obremenitvah zraka v prostoru z neprijetnimi vonjavami ali cigaretnim dimom, mora delodajalec zagotoviti dodatne količine svežega zraka, in sicer zaradi cigaretnega dima dodatnih 10 m³/h na osebo, zaradi neprijetnih vonjav pa 20 m³/h na osebo (21. člen).

Delodajalec, ki delovni prostor prezračuje s prezračevalno ali klimatsko napravo, mora zagotoviti, da naprava v prostor dovaja zrak s takšnim odstotkom relativne vlažnosti, ki

zagotavlja delavcem udobje pri delu. Relativna vlažnost dovedenega zraka je odvisna od njegove temperature in ne sme presegati naslednjih vrednosti:

- 80% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 20 °C;
- 73% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 22 °C;
- 65% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 24 °C;
- 60% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 26 °C;
- 55% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 28 °C.

Relativna vlažnost dovedenega zraka ne sme biti nižja od 30%.

Temperaturo v prostorih mora ustrezati fiziološkim potrebam delavcev glede na naravo dela in fizične obremenitve delavcev pri delu, razen v hladilnicah, kjer se upošteva kriterije za delo v mrazu. Za izpolnjevanje zahtev iz prejšnjega odstavka mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za toplotno udobje.

Najosnovnejši standard katerega je potrebno nedvomno upoštevati, je standard SIST EN ISO 7730:2006, ki določa kazalnika PMV in PPD v zmernem toplotnem okolju. PMV (Predicted Mean Vote) dejansko pomeni vrednost, ki ugotavlja ustreznost toplotnih razmer v delovnem okolju. Osnovni dejavniki, ki vplivajo na izračunano vrednost PMV, pa so temperatura zraka, relativna vlažnost zraka, hitrost gibanja zraka, izolirnost obleke, ki jo ima delavec na sebi ter stopnja metabolizma, oz. težavnost dela, ki ga opravlja. Opredeljena vrednost PMV po standardu je med -0,5 do +0,5. Standard pa dovoljuje tudi izjeme, kjer so vrednosti PMV tudi izven tega področja.

Delodajalec mora skladno z 19. členom ZVZD-1 zagotoviti preiskave škodljivosti delovnega okolja, kar pomeni, da se morajo opraviti tudi meritve toplotnih razmer (temperature, relativne vlažnosti in hitrosti gibanja zraka) v delovnih prostorih in potem z upoštevanjem izolirnosti obleke, ki jo ima delavec v času izvajanja del na sebi ter z upoštevanjem težavnosti dela v fizičnem smislu ugotoviti stopnjo toplotnega udobja. Ugotovljena stopnja naj bi bila v obsegu med -0,5 do +0,5 (idealno je 0), kar pomeni, da je lahko določeno število zaposlenih, v konkretnem primeru do 10%, izmed vseh zaposlenih s takšnimi razmerami tudi nezadovoljnih, vendar standard to dovoljuje, saj je pri tem upoštevana različnost posameznikov v zvezi z občutenjem toplotnih razmer. Če obravnavamo delo v pisarnah (ravno v zvezi z delom v pisarnah dobijo na Inšpektorat tudi največ vprašanj glede najnižjih, še dovoljenih temperatur zraka v teh prostorih), predstavlja izolirnost obleke, katero običajno npr. nosijo tajnice v pisarnah v zimskem času, vrednost nekako »0,9« (vključuje spodnje perilo, hlače, bluza, tanjši pulover, nogavice, čevlji). Upoštevana vrednost v zvezi s fizično obremenitvijo te delavke, ki opravlja predvsem sedeče pisarniško delo je »1,2«. Hitrost gibanja zraka je običajno zelo majhna ali pa je ni, od 0 m/s do npr. 0,1 m/s, vlažnost zraka pa ne sme biti manjša od 30%, pa tudi ne večja od 80%. Ko z izračunom ugotavljamo toplotno udobje za opravljanje pretežno sedečega pisarniškega dela, in če pri tem upoštevamo vpliv običajne obleke (izolirnost je »0,9«), ter za izračun najugodnejšo hitrost gibanja zraka 0 m/s in običajno 50% relativno vlažnost, ugotovimo, da tako temperatura npr. 17°C, ne zagotavljata ustreznega toplotnega udobja.

Najnižja še sprejemljiva temperatura v prostoru, ki bi zagotavljala ustrezno toplotno udobje, bi bila z upoštevanjem vrednosti predhodno omenjenih dejavnikov, 20°C, priporočljiva oz. optimalna pa 22°C. Na enak način se lahko ugotavlja toplotno udobje oz. najnižje sprejemljive temperature tudi v drugih delovnih prostorih, seveda pa moramo pri tem poznati

dejanske rezultate opravljenih meritev, upoštevati običajno drugo vrednost izolirnosti obleke ter drugo vrednost fizične obremenitve delavca.

Vse te vrednosti so ravno tako razvidne iz veljavnih slovenskih standardov (SIST EN ISO 9920:2010, SIST EN ISO 8996:2005). In v kolikor bi se pri ugotavljanju ustreznosti toplotnega udobja, kar mora delodajalec skladno z zahtevami s področja varnosti in zdravja tudi zagotoviti, izkazalo, da le to prekoračuje predvidene vrednosti, je delodajalec dolžan, da s primernimi ukrepi zagotovi ustrezne toplotne razmere v delovnih prostorih.

Ravno tako pa mora tudi delavec preko svojih predstavnikov (sindikata, sveta delavcev, delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu) zahtevati od delodajalca sprejetje ustreznih ukrepov tudi glede prenizkih temperatur v delovnih prostorih. Ko pa delavci ali njihovi predstavniki menijo, da delodajalec kljub temu ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov, lahko zahtevajo nadzor inšpekcije.

Veljavni Pravilnik opredeljuje tudi zahteve za delovna mesta na prostem. Tako mora delodajalec med ostalim tudi zagotoviti, da so delavci, ki občasno delajo na prostem, zavarovani pred neugodnimi vremenskimi vplivi, torej tudi pred mrazom. Enako velja tudi za delodajalce, ki imajo zaradi tehnoloških postopkov dela stalna delovna mesta na prostem, torej za delovna mesta, ki nimajo značaja začasnosti. Delodajalec mora tako oceniti raven oz. stopnjo tveganja v zvezi z nevarnostmi, ki se pojavljajo pri delu in so povezani tudi z neugodnimi vremenskimi pogoji ter določiti potrebne ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje teh tveganj. Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih tudi določa, da mora delodajalec delavcem, ki opravljajo lažja fizična dela na prostem na stalnih delovnih mestih med 1. novembrom in 31. marcem omogočiti občasno obiskovanje ogrevanega prostora v primeru, če zunanja temperatura zraka pade pod 16°C. Vsekakor pa je pri tem potrebno tudi poudariti, da zahteve iz predhodno omenjenega pravilnika ne veljajo za delovna mesta na začasnih in premičnih gradbiščih.

Zahteve za delovna mesta na gradbiščih opredeljuje Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/2005). Tako so zahteve v zvezi z nizkimi zunanji temperaturami opredeljene na splošno, kjer je določeno, da mora biti med delovnim časom temperatura delovnega okolja primerna za človeški organizem, ter tudi konkretno, saj je na gradbišču potrebno zagotoviti tudi prostor za ogrevanje delavcev, v katerem mora biti temperatura v obdobju med 15. oktobrom in 30. aprilom vsaj 20°C. Za delo pri nižjih temperaturah je treba poskrbeti tudi za tople napitke in za urejen prostor za občasno ogrevanje delavcev.

V zvezi z opravljanjem del na prostem je vsekakor potrebno opozoriti tudi na Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS št. 29/1992), ki določa ukrepe varnosti pri delu pred nevarnostjo električnega toka in veljajo za organizacije in delodajalec vseh panog in dejavnosti, ki proizvajajo, prenašajo in razdeljujejo ter uporabljajo električno energijo. Ta pravilnik v zvezi z neugodnimi vremenskimi vplivi opredeljuje, da na odprtem prostoru niso dovoljena dela pri temperaturah, nižjih od -18°C.

Skladno z ZVZD-1 ima delavec pravico odkloniti delo, ko mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili s strani delodajalca izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. Omenjena dikcija je dokaj široka in uresničitev te dejanske zahteva ustrezno obravnavo vsakega posamičnega nastalega primera glede upravičenosti odklonitve dela s strani delavca, oz. zahteva ustrezno presojo, ali delavcu dejansko grozi



neposredna nevarnost za življenje in zdravje ob neupoštevanju varnostnih ukrepov, v konkretnem primeru v zvezi z zagotavljanjem ustreznih toplotnih razmer oz. zaradi prenizkih temperatur v delovnih prostorih³⁸.

Temperatura zraka v delovnih prostorih ne sme presegati 28°C. Izjema so t.i. vroči delovni prostori, kjer temperatura zraka lahko preseže 28°C, vendar mora delodajalec v tem primeru poskrbeti, da temperatura zraka v pomožnih prostorih, hodnikih in stopniščih, ki so v povezavi z vročimi delovnimi prostori, ni višja od 20°C (25. člen). Delodajalec mora zagotoviti, da temperatura zraka v pomožnih prostorih v ogrevalni sezoni ustreza vrednostim, in sicer:

- stranišče 18°C,
- garderoba, umivalnica, soba za počitek, soba za dežurstvo, prostor za prvo pomoč, prostor za občasno ogrevanje delavcev ter prostor za sušenje, čiščenje in razkuževanje osebne varovalne opreme 21°C,
- kopalnica ter prostor za noseče in doječe matere 24°C (26. člen).

Delodajalec mora zagotoviti, da so stenska in strešna okna ter steklene pregrade izvedene in opremljene tako, da na delovna mesta prepuščajo le tolikšno količino sončnih žarkov, ki ne poslabša toplotnega okolja v delovnih prostorih. (27. člen).

- razsvetljava delovnih prostorov, ki je eden izmed prostorskih pogojev za zdravo in kar se da udobno delo v katerem opravljate svoje delo. Če je delovni prostor pretemen, trpijo vaše oči, ki se nenaravno naprezajo in skušajo vaš vid prilagoditi temnemu prostoru, zaradi česar imate z leti lahko težave z naravno svetlobo, saj je za vaše oči "premočna". V kolikor pa imate svetlobo usmerjeno direktno na vaše delovno področje, kar je lahko moteče zlasti ob sončnih dnevih, ko vam sončni žarki in njihovi odsevi sijejo direktno v oči, zopet ne morete normalno opravljati svojega dela. Iz naštetih razlogov je ustrezna razsvetljava delovnih prostorov področje, kateremu je potrebno posvetiti posebno pozornost in za kar je po delovni zakonodaji odgovoren vsak delodajalec. Pravilnik pravi, da mora ob naravni razsvetljavi delodajalec zagotoviti, da so delovni prostori podnevi praviloma osvetljeni z naravno svetlobo. Razpored, velikost, število in kakovost površin za osvetljevanje z naravno svetlobo mora zagotoviti osvetljenost delovnih mest v skladu s standardi, delavcem pa vidni stik z okoljem. Velikost površin za osvetljevanje delovnih mest z naravno svetlobo v posameznem delovnem prostoru mora znašati najmanj 1/8 talne površine prostora. Prozorna površina posameznega okna mora, v odvisnosti od globine prostora, znašati najmanj:
 - 1 m² pri globini prostora do 4 m,
 - 1,5 m² pri globini prostora nad 4 m.

Višina in širina okna morata znašati najmanj 1 m. Višina spodnjega roba okna oziroma parapet ne sme biti višji od 1,5 m.

Zahteve iz prejšnje točke ne veljajo za:

- delovne prostore, v katerih obratovalne razmere dnevne svetlobe ne dopuščajo,
- prodajne prostore, skladišča in podobne prostore, če ležijo pod zemeljskim nivojem,
- delovne prostore s talno površino nad 2.000 m², če imajo svetlobne jaške.

³⁸ http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/MEDIJSKO_SREDISCE/obvestilo_za_javnost_11.12.2012.pdf



Pri umetni razsvetljavi mora delodajalec zagotoviti, da so delovni prostori opremljeni z umetno razsvetljavo. Osvetljenost delovnih mest, ki jo zagotavlja umetna razsvetljava, mora ustrezati vidnim zahtevam delavcev pri delu na takšnih delovnih mestih.

Za izpolnjevanje zahtev iz prejšnje alineje mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za razsvetljavo na delovnih mestih (SIST EN 12 464 ņ 1. del., ter OSIST prEN 12 464 ņ 2. del).

Na stalnih delovnih mestih mora znašati osvetljenost najmanj 200 lx. Delovna mesta, na katerih delavci opravljajo dela z večjimi vidnimi zahtevami, mora delodajalec opremiti z dodatno lokalno razsvetljavo.

Instalacije, ki pripadajo umetni razsvetljavi v posameznem delovnem prostoru, ne smejo ogrožati varnosti in zdravja delavcev. Delodajalec mora zagotoviti, da so delovni prostori za primer izpada umetne razsvetljave, opremljeni z zasilno razsvetljavo, če bi bila zaradi izpada ogrožena varnost in zdravje delavcev v takšnih prostorih. Osvetlitev, ki jo daje zasilna razsvetljava mora znašati najmanj 1% predpisane, vendar ne manj kot 1 lx.

Stikala umetne razsvetljave morajo biti svetleča, delavcem lahko dostopna in nameščena v bližini vhodov oziroma izhodov ter po potrebi tudi vzdolž poti. Zahtev ni potrebno upoštevati, če se umetna razsvetljava lahko vključi z enega mesta. Svetleča stikala niso potrebna, če je delovni prostor opremljen z zasilno razsvetljavo. Svetlobna telesa morajo biti v delovnih prostorih razporejena in nameščena tako, da sama po sebi ne ogrožajo varnosti in zdravja delavcev. Svetlobna telesa ne smejo popačiti barv in povzročati bleščanja. Delodajalec mora zagotoviti redno vzdrževanje in čiščenje svetlobnih teles.

Pri mešani razsvetljavi mora delodajalec zagotoviti, da je pri mešani razsvetljavi v delovnih prostorih umetna za en razred višja od naravne. Delodajalec mora zagotoviti, da je pri mešani razsvetljavi v delovnih prostorih smer upada umetne svetlobe s smeri upada naravne. Delodajalec mora zagotoviti, da pri mešani razsvetljavi predmeti v delovnih prostorih niso osvetljeni z različnih strani s svetlobo različnih barv. Barvna temperatura umetne razsvetljave mora biti čimbolj prilagojena barvni temperaturi naravne.

Razsvetljava pomožnih prostorov mora biti takšnja, da so prostori za odmor, sobe za dežurstvo, sanitarni prostori in prostori za prvo pomoč urejeni tako, da imajo okna za naravno osvetlitev ter umetno razsvetljavo v skladu s standardi³⁹.

Tla, stene, strope in strehe delovnih prostorov, ki morajo biti toplotno izolirana, pri čemer mora delodajalec upoštevati vrsto dela in fizično aktivnost delavcev pri delu. Tla delovnih prostorov, v katerih se delavci zaradi dela zadržujejo več kot dve uri dnevno, morajo imeti koeficient toplotne prevodnosti manjši od 6W/m²K.

Temperatura tal delovnih prostorov ne sme biti nižja od 19°C in ne višja od 29°C. Temperatura tal delovnih prostorov, v katerih se delavci zadržujejo več kot 2 uri dnevno, ne sme biti višja od 27°C (37. člen). Če zaradi narave dela na posameznem delovnem mestu, tla ne smejo biti iz materialov, ki ustrezajo zahtevam iz prejšnjegastavka, morajo biti delavcem na razpolago podloge s koeficientom toplotne prevodnosti manjši od 6 W/m²K.

Stenska in strešna okna; morajo biti konstruirana tako, da imajo vgrajene naprave, ki delavcem omogočajo varno čiščenje, istočasno pa preprečujejo ogrožanje ostalih delavcev v

³⁹ <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=1417>



ali ob objektu. Delodajalec mora zagotoviti varen način odpiranja in zapiranja stenskih in strešnih oken. Odprta okna ne smejo ogrožati varnosti in zdravja delavcev. Delodajalec mora zagotoviti, da so stenska in strešna okna prilagojena delovni opremi v prostoru in naravi dela, ki ga delavci opravljajo. Delodajalec mora dati delavcem na razpolago priprave, ki jim omogočajo varno čiščenje in vzdrževanje oken (42. člen).

Vrata ter vrata na mehanski pogon. Delodajalec mora zagotoviti, da so število, velikost in razpored vrat ter materiali, iz katerih so izdelana, prilagojeni prostorom in površinam, na katerih so delovna mesta. Delodajalec mora zagotoviti tako število in razpored izhodnih vrat, da razdalja med najbolj oddaljenim delovnim mestom in najbližjim izhodom ni večja kot 35 metrov.

Notranja vrata prostora, kjer obstaja nevarnost požara ali eksplozije, se morajo odpirati v smeri najbližjega izhoda, ter morajo biti izdelana iz materiala, ki ne gori ali se težko vname in na površinah obložene z materialom, ki ne iskri. Zunanja vrata delovnega prostora se morajo odpirati navzven.

Delodajalec mora zagotoviti:

- da so prozorna vrata označena z dobro vidnimi oznakami v višini oči,
- da imajo nihajna vrata, ki niso v celoti prozorna, v višini oči prozorno površino ustrezne velikosti in prosojnosti,
- da so v vrata vgrajene prozorne površine, ki niso iz nelomljivega materiala, zavarovane pred udarci s trdno mrežo ali na drug ustrezen način (46. člen),
- da imajo drsna vrata vgrajena varovala, ki preprečujejo iztirjenje in snemanje vrat z vodil,
- da imajo vrata, ki se odpirajo navzgor, vgrajen mehanizem, ki jih zadrži v odprtem položaju in ki preprečuje njihovo nenamerno gibanje navzdol (47. člen),
- da so vrata zasilnih izhodov in poti za reševanje označena in vedno prosta. Vrata morajo biti izdelana tako, da jih lahko delavci odprejo brez tuje pomoči, in se ne smejo pri uporabi sama zapreti in zakleniti, dokler so delavci v prostorih (48. člen),
- da so v neposredni bližini vrat, ki so namenjena za promet z vozili, tudi vrata za delavce, ki morajo biti vidno označena in vedno prosta (49. člen),
- da so vrata na mehaniziran pogon zasnovana in izdelana tako, da njihovo delovanje ne ogroža varnosti in zdravja delavcev. Vrata na mehaniziran pogon morajo biti opremljena z dobro vidnimi in lahko dostopnimi napravami za zasilno zapiranje. Vrata na mehaniziran pogon morajo imeti napravo za ročno odpiranje in zapiranje. Prav tako morajo imeti napravo za ročno odpiranje in zapiranje tudi vrata, ki se avtomatsko odprejo ob izpadu električnega napajanja (50. člen),
- da so strižna mesta pri vratih na mehaniziran pogon varovana do višine 2,5 m. Tako varovanje ni potrebno, če:
 - delodajalec z drugimi ukrepi zagotovi, da se v področju odpiranja in zapiranja vrat ne more nahajati delavec,
 - če je nevarno mesto popolnoma pregledno,
 - če delodajalec posebej določi upravljavca vrat.

Delodajalec mora zagotoviti takšno izvedbo ročnega upravljanja vrat na mehaniziran pogon, da se pri okvari krmilnega mehanizma odpiranje in zapiranje vrat takoj prekine, razen če delodajalec z drugimi ukrepi zagotovi, da je gibanje vrat možno le v primeru, če se v nevarnem območju ne more nahajati noben delavec, ali če je način ročnega upravljanja vrat

takšen, da ne ogroža varnosti in zdravja delavcev. V bližini vrat na daljinsko upravljanje ali vrat, pri katerih ni popolnega pregleda nad nevarnimi mesti, mora biti nameščen izklop v sili, ki mora biti označen in lahko dostopen. Po izklopu vrat na mehaniziran pogon ali pri izpadu energije se mora odpiranje in zapiranje vrat takoj prekiniti (51. člen).

Poti za gibanje delavcev, prometne poti ter nevarne površine morajo biti tako široke, da omogočajo pešcem in vozilom varno gibanje. Poti za gibanje pešcev in vozil morajo biti jasno prepoznavne in označene. V delovnih prostorih mora delodajalec delavcem zagotoviti poti za gibanje. Glavne poti za gibanje morajo biti široke najmanj 1,50 m, stranske pa najmanj 1 m. Prometne poti morajo biti ustrezno široke, tako da omogočajo nemoten in varen transport materiala in izdelkov, najmanj pa 1,80 m, oziroma morajo biti za 0,80 m širše od transportnih sredstev oziroma materiala in izdelkov, ki se prevažajo po njih. Prometne poti morajo biti označene z vidnimi črtami rumene oziroma bele barve, širokimi najmanj 50 mm, oziroma s kovinskimi, v nivoju poda vsajenimi ploščicami enake velikosti. Na delovnih mestih mora biti delavcem pri vzdrževanju in čiščenju delovne opreme omogočen dostop do takšne opreme z vseh strani. V ta namen mora delodajalec zagotoviti varne prehode širine najmanj 0,70 m (54. člen).

Stopnišča in lestve. Stopnišča s 5 in več stopnicami morajo biti vsaj na eni strani ograjena z varnostno ograjo. Stopnišča z 10 in več stopnicami morajo imeti varnostno ograjo na obeh straneh. Ograje stopnišča morajo biti vsaj 1 m visoke. Stopnišča v jaških s polnimi stenami na obeh straneh morajo imeti oprijemala za roke. Stopnišča s 5 in več stopnicami morajo imeti oprijemala za roke na eni strani, stopnišča z 10 in več stopnicami pa na obeh straneh. Pohodna površina stopnic mora biti ravna in izdelana iz materiala, ki ne drsi. Če delodajalec tega ne more zagotoviti, mora stopnice obložiti s trakovi, ki preprečijo drsenje (56. člen).

Lestve, ki jih delavci uporabljajo pri delu, morajo ustrezati predpisom in standardom ter biti brezhibne. Lestve morajo biti pri uporabi zavarovane tako, da ne morejo zdrsniti, se prelomiti ali prevrniti. Lestve, katerih uporaba je predvidena v delovnem procesu, morajo biti zgoraj pritrjene tako, da prevračanje ni možno. Kot naslanjanja mora znašati med 70 in 75°. Če se v delovnem procesu uporabljajo dvokrake lestve, jih zgoraj ni potrebno pritrjevati, vendar take lestve ne smejo biti daljše od 3 m. Prenosne lestve, ki jih delavci uporabljajo za dostope na zidne robove, odre, v odprtine v tleh, jame, jarke ipd., morajo biti ustrezne dolžine, tako da segajo najmanj 1 m čez zgornje mesto naslanjanja (57. člen).

Delodajalec mora fiksne strešne lestve s klini ali stopnicami na izstopnem delu opremiti s trdnim oprijemalom višine 1 m. Delodajalec mora strešne lestev s klini ali stopnicami, ki je daljša od 5 m, opremiti s predpisanim hrbtnim varovalom. Prav tako mora s hrbtnim varovalom opremiti vsako strešno lestev, ki je v stalni uporabi in daljša od 2 m. Strešna lestev s klini ali stopnicami z naklonom več kot 80° mora imeti na vsakih 10 m podest, ki omogoči uporabniku počitek med vzpenjanjem (60. člen).

Tekoče stopnice in tekoče pohodne proge. Delodajalec mora tekoče stopnice in tekoče pohodne proge za osebni prevoz urediti tako, da je njihova uporaba varna. Poglobitveni noži pri vstopu in izstopu morajo biti izdelani tako, da preprečijo zagrabitev uporabnika in da ne predstavljajo drugih tveganj za njega. Delodajalec mora zagotoviti, da so tekoče stopnice in tekoče pohodne proge, ki vodijo mimo strižnih mest in odprtih, zavarovane tako, da ne more priti do zagrabitve uporabnika. Delodajalec mora tekoče stopnice in tekoče pohodne proge opremiti s stikali za izklop v sili in drugimi varnostnimi napravami, ki samodejno izklopijo pogon ob izrednih dogodkih. Stikala za izklop v sili morajo biti označena in nameščena na

vidnih in lahko dostopnih mestih. Tekoče stopnice in tekoče pohodne proge se morajo samodejno izklopiti pri vsaki tehnični pomanjkljivosti, ki ogroža njihove uporabnike. Pri vstopu na tekoče stopnice in tekočo pohodno progo mora biti nameščena oznaka, ki jasno kaže smer gibanja. Po izključitvi pogona tekočih stopnic in tekočih pohodnih prog s pomočjo stikala za izklop v sili mora biti na zanesljiv tehničen način onemogočen nekontroliran ponovni vklop (61. člen).

Velikost delovnih prostorov, kjer so določene zahteve za površino delovnih prostorov, višino ter volumen; in sicer tako, da mora delodajalec zagotoviti, da imajo delovni prostori takšno površino, ki delavcem omogoča neovirano gibanje in opravljanje dela brez tveganj za varnost in zdravje. Delovni prostor mora imeti vsaj 8 m² osnovne površine (64. člen).

Delodajalec mora vsakemu delavcu na delovnem mestu zagotoviti prosto talno površino, ki mu omogoča neovirano gibanje pri delu in ki znaša najmanj 2 m². Če zaradi posebnosti delovnega mesta tega delodajalec ne more izpolniti, mora delavcu omogočiti prosto gibanje v bližini delovnega mesta (65. člen).

Delodajalec mora zagotoviti, da svetla višina delovnega prostora znaša vsaj:

- 2,50 m, če je osnovna površina prostora manjša od 50 m²,
- 2,75 m, če je osnovna površina prostora večja od 50 m²,
- 3 m, če je osnovna površina prostora večja od 100 m²,
- 3,25 m, če je osnovna površina prostora večja od 2000 m².

V prostorih s poševnim stropom nad delovnimi mesti in prometnimi potmi svetla višina prostora na nobenem mestu ne sme biti manjša kot 2,5 m. V prodajalnah, pisarniških in podobnih delovnih prostorih, kjer se opravlja pretežno lažje delo ali se pretežno sedi, lahko pristojni organ po predhodni presoji, pri kateri upošteva gradbene danosti prostora in naravo delovnega procesa, dovoli nižjo svetlo višino, vendar ne več kot za 0,25 m (66. člen).

V prostorih s stalnimi delovnimi mesti mora delodajalec zagotoviti, da pripada vsakemu delavcu najmanj naslednji prosti zračni volumen:

- 12 m³ pri lahkem fizičnem delu,
- 15 m³ pri srednje težkem fizičnem delu,
- 18 m³ pri težkem fizičnem delu.

Prostornina delovnega prostora, ki se naravno zračni, se mora zaradi začasne prisotnosti drugih delavcev povečati za 10 m³ na začasno prisotnega delavca (67. člen).

Delodajalec lahko uporablja delno zaprte prostore samo v tistih primerih, kjer je to nujno zaradi tehnološkega postopka. Za delno zaprt prostor se šteje tudi prostor z vrati ali odprtinami, ki vodijo neposredno na prosto in so zaradi narave dela stalno odprte. Delovna mesta v delno zaprtih delovnih prostorih ali delovna mesta s stalno odprtimi deli sten, mora delodajalec urediti tako, da so delavci med delom zavarovani pred neugodnimi vremenskimi vplivi (68. člen).

Prostori za počitek. Delodajalec, ki zaposluje več kot 10 delavcev in je potreba po počitku pogojena z delovnim procesom, mora zaradi varnosti in zdravja delavcev pri delu zagotoviti prostor za počitek. Ta zahteva ne velja za delavce v pisarnah ali podobnih delovnih prostorih, ki omogočajo ustrezno sprostitev med odmori. V prostorih za počitek mora delodajalec zagotoviti ukrepe, ki varujejo nekadilce pred tobačnim dimom ali pa za nekadilce zagotoviti

ločene prostore. Če prihaja med delovnim časom do rednih in pogostih prekinitev, prostorov za počitek pa ni na razpolago, čeprav to zahteva varnost in zdravje delavcev, mora delodajalec delavcem zagotoviti druge prostore, v katerih lahko preživijo čas med prekinitvami. Tudi v takšnih prostorih mora delodajalec zagotoviti ukrepe, ki varujejo nekadilce pred tobačnim dimom (69. člen).

Velikost prostorov za počitek mora biti prilagojena številu oseb, ki jih istočasno uporabljajo. Prostorji morajo biti opremljeni z mizami, ki se lahko čistijo, sedeži z naslonjalom ter obešalniki za obleko. Po potrebi so prostori opremljeni s pripravami za hlajenje ali gretje hrane in pijače. V prostorih za počitek mora biti delavcem na razpolago tekoča pitna voda in brezalkoholne pijače. V prostorih za počitek vsakemu delavcu pripada najmanj 1 m² proste talne površine. Osnovna površina prostorov za počitek mora znašati najmanj 6 m² (70. člen).

Prostori za aktivni odmor. Delodajalec mora delavcem, ki so pri delu izpostavljeni izometričnim obremenitvam, zagotoviti prostore za aktivni odmor, če razbremenilnih vaj ne morejo izvajati v delovnih prostorih ali na primernem kraju na prostem (71. člen).

Garderobe. Delavci morajo imeti na razpolago garderobe, v katerih se preoblačijo in hranijo civilno in delovno obleko. Garderobe morajo biti ločene za moške in ženske. Izjemoma je dovoljeno za hranjenje civilne in delovne obleke uporabljati hodnike oziroma delovne prostore, če je delavcev manj kot 20, in če je delo take vrste, da ne zahteva obvezne uporabe kopalnice. Delavcem, ki imajo opravka s strupenimi, kužnimi ali radioaktivnimi snovmi, ali s snovmi, ki imajo neprijeten vonj, ter v obratih, v katerih so delavci pri delu izpostavljeni visokim temperaturam ali vlagi, mora delodajalec zagotoviti ločene garderobne omarice za delovno in navadno obleko. Garderobe morajo biti v bližini delovnih prostorov, v katerih delavci opravljajo takšna dela (76. člen). Delodajalec mora delavcem, ki pri svojem delu nosijo posebne obleke, zagotoviti garderobe, ki morajo biti dovolj velike in delavcem lahko dostopne. Delodajalec mora garderobe zagotoviti tudi delavcem, ki se iz zdravstvenih ali moralnih razlogov ne morejo preobleči na delovnem mestu. Garderobe s talno površino do 30 m² morajo imeti svetlo višino najmanj 2,3 m, večje pa 2,5 m. Garderobe, ki jih istočasno uporablja več delavcev, morajo imeti ob omaricah predelne stene z obešalniki. Talna površina ob omaricah znotraj predelnih sten, vključno s prometnimi potmi, mora znašati najmanj 0,5 m². Talna površina garderobe ne sme biti manjša od 6 m². Garderobe morajo biti opremljene z omaricami s ključavnico, v katerih delavci med delovnim časom hranijo svojo obleko. V garderobah morajo imeti delavci na razpolago sedeže. Delavci morajo, razen v izjemnih primerih, delovno obleko zračiti in sušiti izven delovnega časa. Če se delovna obleka delavcu med delom preveč zamaže, mora za čiščenje poskrbeti delodajalec. Če garderoba zaradi narave dela ni obvezna, mora delodajalec delavcem zagotoviti obešalnike za obleko in predalčke s ključavnico za hranjenje osebnih stvari (77. člen).

Velikost za garderobo namenjenega prostora mora ustrezati številu zaposlenih delavcev, načinu hrambe obleke in razmeram, v katerih se opravlja delo. Če je prostor iz prvega odstavka tega člena namenjen za obleko več kot 50 delavcev, mora biti urejen tako, da omogoča najmanj 1 m širok prost prehod med omaricami za hrambo obleke (78. člen). Garderobe morajo biti v bližini umivalnic in kopalnic. V garderobi, v kateri odlagajo delavci vlažno obleko, mora biti, če je to potrebno, tudi naprava za sušenje (79. člen).

Kopalnice in umivalnice. Delavci morajo imeti zagotovljene kopalnice in umivalnice, če to narekuje narava dela ali to zahtevajo zdravstveni razlogi. Kopalnice in umivalnice morajo biti zagotovljene posebej za moške in ženske. Kopalnice in umivalnice s talno površino do 30 m² morajo imeti svetlo višino najmanj 2,3 m, večje pa 2,5 m. Kopalnice in umivalnice morajo biti v posebnih prostorih v bližini garderob. Kopalnice in umivalnice morajo biti ločene od garderob, vendar mora med njimi obstajati neposredna povezava (80. člen). V kopalnicah mora priti na vsakega delavca površina, ki mu zagotavlja, da se lahko neovirano umije. Talna površina kopalnice mora znašati najmanj 4 m². Kopalnice morajo imeti tuše s tekočo toplo in hladno vodo. V kopalnicah morajo biti predvidena mesta in priprave za odlaganje obleke (81. člen).

Število prh v kopalnici je odvisno od vrste dela, ki ga delavci opravljajo, in števila zaposlenih. Tako mora delodajalec zagotoviti:

- 1 prho na največ 5 delavcev, če se delavci pri delu močno znojijo, če delajo v prahu, s strupenimi snovmi ali snovmi z neprijetnim vonjem, oziroma če si močijo obleko,
- 1 prho na največ 10 delavcev, če imajo delavci opravka s predelavo živil ali izdelavo sterilnih materialov,
- 1 prho na največ 20 delavcev pri drugih delih, pri katerih si delavci umažejo telo ali obleko.
- Prhe so lahko skupinske ali posamične. Če so prhe v kabinah, talna površina posamezne kabine ne sme biti manjša od 0,90 x 0,90 m (82. člen).
- Če delodajalec zaradi narave dela delavcem ni dolžan zagotoviti kopalnic s prhami, mora v bližini garderob urediti umivalnice. V umivalnicah mora biti zagotovljena tekoča hladna in topla voda. V umivalnicah morajo biti delavcem na razpolago sredstva za umivanje in dezinfekcijo rok ter sušilec za roke. Če umivalnica zaradi narave dela ni obvezna, mora delodajalec delavcem zagotoviti možnost umivanja s tekočo hladno in toplo vodo v bližini delovnih mest (83. člen).
- Število pip oziroma baterij z hladno in toplo vodo v umivalnicah je odvisno od vrste dela in števila zaposlenih delavcev. Tako mora delodajalec zagotoviti:
 - eno pipo oziroma baterijo na največ 20 delavcev, če si delavci pri delu umažejo roke ali se močno potijo, če delajo v prahu ali vlagi in če si delavci močijo obleko in roke,
 - eno pipo oziroma baterijo na največ 15 delavcev, če si delavci pri delu zelo mažejo obleko, roke in telo, če se zelo znojijo ali če nastajajo velike količine prahu,
 - eno pipo oziroma baterijo na največ 10 delavcev, če delajo s škodljivimi snovmi in snovmi z neprijetnim vonjem (84. člen).

Stranišča. Delodajalec mora zaposlenim v bližini delovnega mesta zagotoviti stranišča z umivalniki za umivanje rok ter sušilci rok. Delodajalec, ki zaposluje več kot 5 delavcev različnih spolov, mora urediti ločene prostore za ženske in moške, ki so na razpolago le njim. Stranišča morajo biti v neposredni bližini prostorov za počitek in dežurstvo, ter garderob in kopalnic (85. člen).

Pri večnadstropnih objektih morajo biti stranišča v vsakem nadstropju. Od stranišč v objektu, v katerem so delovni prostori, do najbolj oddaljenih delovnih mest, razdalja ne sme znašati več kot 50 m. Če so stranišča izven objekta, razdalja ne sme znašati več kot 100 m (86. člen).

Število stranišč v objektu, v katerem so delovna mesta, je odvisno od števila delavcev. Za največ 30 moških oziroma 20 žensk mora biti eno stranišče, poleg moškega stranišča pa mora biti tudi pisoar. Stranišča morajo biti v posebnih kabinah z najmanj 2 m visokimi predelnimi



stenami. Talna površina kabine ne sme biti manjša od 0,90 x 1,20 m (87. člen). Če so stranišča v objektu, v katerem so delovna mesta, morajo imeti predprostori stranišč vrata s samozaporno pripravo. V predprostorih morajo biti umivalniki na vsaka štiri stranišča. Straniščni prostori in predprostori z umivalniki morajo imeti urejeno zračenje v skladu z določbami tega pravilnika (88. člen).

Delavci- invalidi. Delodajalec mora delovne prostore urediti tako, da pri tem upošteva invalidnost oziroma prizadetost delavcev – invalidov. Zahteva iz prvega odstavka tega člena se nanaša zlasti na vrata, prehode, stopnice, kopalnice, umivalnice in stranišča, ki jih neposredno uporabljajo delavci – invalidi ter na delovna mesta, na katerih delajo ti delavci (92. člen).

Vzdrževanje delovne in druge opreme. Delodajalec mora delovna mesta ustrezno vzdrževati in zagotoviti odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti. Če ugotovljena pomanjkljivost ogroža varnost in zdravje delavcev na delovnih mestih, pomanjkljivosti pa ni mogoče takoj odstraniti, mora delodajalec delo na takšnih delovnih mestih ustaviti.

Varnostne naprave, ki zagotavljajo varnost in zdravje delavcev, mora delodajalec redno vzdrževati in preskušati. Preskusi morajo biti opravljeni pri vseh varnostnih pripravah, z izjemo gasilnih aparatov in prezračevalnih naprav, najmanj enkrat letno. Gasilni aparati in prezračevalne naprave se morajo preskušati najmanj enkrat v dveh letih (96. člen).

Načrt reševanja. Delodajalec mora za delovne prostore in delovna mesta izdelati načrt reševanja in umika oseb v primeru izrednih dogodkov in naravnih nesreč. Pri tem upošteva položaj, dimenzije in način uporabe delovnih prostorov in delovnih mest ter število oseb ogroženih oseb. Načrt reševanja in umika mora biti obešen na vidnem mestu, ki je delavcem in drugim osebam vedno dostopen. Delodajalec mora enkrat letno organizirati vajo reševanja, da bi delavci praktično spoznali načrt reševanja za ustrezno ukrepanje v primeru potrebe (97. člen).

Obveščanje in posvetovanje z delavci. Delodajalec mora delavcem ali njihovim predstavnikom zagotoviti vse potrebne informacije o varnosti in zdravju na delovnih mestih, predvsem pa o tveganjih za varnost in zdravje pri posameznih delovnih mestih in o ukrepih, da bi se izognili tveganjem. Delodajalec mora delavce ali njihove predstavnike obveščati o vseh ukrepih, ki jih namerava uvesti v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnih mestih (98. člen). Delodajalec se mora posvetovati z delavci ali njihovimi predstavniki o vseh zadevah v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnih mestih. Delodajalec mora obveznost uresničevati redno in zadosti pogosto, najmanj pa enkrat letno. Pri tem mora omogočiti delavcem ali njihovim predstavnikom, da enakopravno sodelujejo (99. člen).

9. POROČILO INŠPEKTORATA ZA DELO

V poročilu o delu inšpektorata v letu 2013⁴⁰ je navedeno, da je inšpektorat v letu 2013 opravljal inšpekcijski nadzor na področju:

- delovnih razmerij (zaposlovanja),
- varnosti in zdravja pri delu,

⁴⁰ http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/

- socialnega varstva.

Skupaj so opravili 18.745 inšpekcijskih pregledov, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 10.958 inšpekcijskih nadzorov, na področju varnosti in zdravja pri delu so opravili 7.596 nadzorov in raziskali 117 nezgod pri delu.

10. KRŠITVE IZ NASLOVA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji najpogosteje ugotavljali kršitve glede:

- ocenjevanja tveganj in izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja,
- usposabljanj delavcev za varno opravljanje dela ter,
- zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev.

V letu 2013 je inšpektorat največ nadzorov s področja varnosti in zdravja pri delu opravili pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z gradbeništvom. Gradbeništvo ostaja ena najnevarnejših dejavnosti, zato so mu namenili posebno pozornost v obliki načrtovanih in usmerjenih nadzorov skozi celo leto, in to tako na velikih kakor tudi na manjših gradbiščih.

V dejavnosti gradbeništva je bilo opravljenih 28,7 % vseh nadzorov (2012: 25 %). Pomembno število nadzorov je bilo opravljenih tudi v dejavnosti:

- trgovine 13,6 % (2012: 11 %),
- v gostinstvu 8,3 % (2012: 6 %),
- proizvodnje kovin, kovinskih izdelkov ter strojev 6,6 % (2012: 6 %),
- kopenskega prometa 3,5 % (2012: 9 %),
- proizvodnje živil in pijač 2,7 %,
- lesne in pohištvene industrije 2,1 % (2012: 2,5 %).

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so v letu 2013 izrekli skupaj 5.177 ukrepov. V primerjavi z letom 2012 je to 4,1 % več oziroma 7,8 % več kot v letu 2011. Med izrečenimi ukrepi so bile najštevilčnejše upravne odločbe 3184. Z njimi so inšpektorji delodajalcem odredili odpravo nepravilnosti, ki so jih ugotovili pri inšpekcijskih nadzorih, ter tudi prepoved opravljanja delovnih procesov oziroma uporabe delovne opreme zaradi neposrednega ogrožanja življenja in zdravja delavcev do odprave nepravilnosti. Delež upravnih odločb v letu 2013 je bil 61,5 %, v letu 2012 pa 65 %. Skupno število ukrepov na prekrškovnem področju pa se je v letu 2013 v primerjavi z letom 2012 povečalo za 16,5 %.

V letu 2013 je bilo na področju varnosti in zdravja ugotovljenih skupaj 18.005 kršitev. To je za skoraj 13 % več kot v letu 2012 in za 21,9 % več kot v letu 2011. Največ kršitev je bilo ugotovljeno glede :

- ocenjevanj tveganj in izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja,
- kršenja usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela,
- zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev.

Te kršitve ugotavljajo inšpektorji kot najbolj pogoste že vrsto let. V letu 2013 je skupni delež teh kršitev predstavljal 40,6 % od vseh ugotovljenih kršitev, kar je nekaj več kot v letu 2012 (slabih 40 %) in občutno več kot v letu 2011 (31 %).

Največ nepravilnosti v absolutnem je po navedbah inšpektorata bilo v naslednjih dejavnostih:

- gradbeništva, in sicer 23,7 % (2012: 21,5 %),



- trgovine s 17,2-odstotnim deležem kršitev (2012: 13 %),
- gostinstva z 12,5-odstotnim deležem kršitev (2012: 9,2 %),
- v proizvodnji kovin, kovinskih izdelkov in strojev z 8,5 % (2012: 7,5 %),
- v proizvodnja živil in pijač s 3,6 % (2012: manj kot 2,5 %),
- v lesni in pohištvena industrija s 3,5-odstotnim deležem kršitev (2012: 2,9 %).

V drugih dejavnostih je bilo ugotovljenih manj kot 450 (2,5 %) kršitev na posamezno dejavnost.

Glede izjave o varnosti z oceno tveganja je bilo v letu 2013 ugotovljenih 3.444 kršitev (2012: 3266), od tega največji delež odpade na neustrezno vsebino glede na dejanske razmere pri delodajalcu (neustrezni vpeljani ukrepi, spremenjeni podatki, na katerih se je ocenjevanje izvajalo). Takšne kršitve so bile ugotovljene v 1.358 primerih (2012: 1230 primerov). V teh primerih so morali delodajalci opraviti revizijo dokumenta. 1072 kršitev (2012: 1138 kršitev) je bilo ugotovljenih zaradi nepravilnih oziroma pomanjkljivo identificiranih nevarnosti in napačnih odločitev o sprejemljivosti tveganja ter uvedbi ukrepov.

Na nepravilnosti v zvezi s predložitvijo zapisnikov o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki glede ocenjevanja tveganj se je nanašalo 450 kršitev (2012: 463), 140 kršitev (2012: 407) pa se je nanašalo na opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb. V 178 primerih delodajalci niso, čeprav bi to morali, določili posebnih zdravstvenih zahtev, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo.

V letu 2013 je bilo glede usposabljanja delavcev za varno delo ugotovljenih 1.900 kršitev (2012: 1.440 kršitev). Največ nepravilnosti, in sicer 671 (2012: 641), je bilo ugotovljenih glede zagotavljanja »prvih« usposabljanj delavcev za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja oziroma ob različnih premestitvah delavcev na drugo delo. Glede neustreznega izvajanja »periodičnih« preizkusov usposobljenosti je bilo ugotovljenih 487 kršitev (v letu 2012: 345), 299 kršitev (2012: 311) pa v zvezi z usposabljanji, ki so se izvajala po programih, ki niso bili prilagojeni posebnostim delovnih mest. Glede praktičnega usposabljanja, ki ni bilo ustrezno preverjeno na delovnem mestu, je bilo ugotovljenih 225 kršitev (2012: 127). Najmanj kršitev, in sicer 144 (2012: 16), je bilo ugotovljenih glede zagotavljanja usposabljanja delavcev v njihovem delovnem času.

V letu 2013 so inšpektorji pri delodajalcih ugotovili 1970 kršitev (2012: 1771) glede zagotavljanja zdravstvenega varstva. Največji delež kršitev predstavlja neizvajanje zdravstvenih pregledov delavcev, in sicer skoraj 49 % (2012: 62 %). Sodelovanja z izvajalcem medicine dela v letu 2013 pri nadzorovanih subjektih nista imela urejenega 202 delodajalca. Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in to v 320 primerih (2012: 174). Skoraj 41 % teh kršitev predstavlja nesprejetje ukrepov za zagotovitev prve pomoči delavcem, večina drugih kršitev se je nanašala na dostopnost in vsebino omarice za prvo pomoč. Inšpektorji večkrat ugotavljajo

tudi, da delodajalci ne določajo vrst, obsegov, vsebin in rokov usmerjenih obdobjih zdravstvenih pregledov. V letu 2013 so to ugotovili v 57 primerih. Inšpektorji tudi ugotavljajo, da delodajalci v posebnih primerih ne pošiljajo delavcev na usmerjene preventivne zdravstvene preglede (3 primeri), v 24 primerih so ugotovili, da delavci niso bili napoteni na zdravstvene preglede prek ustreznih napotnic.

Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev, so bile ugotovljene 103 kršitve.

V letu 2013 je bilo na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ugotovljenih 1453 nepravilnosti (2012: 1115). Tako delodajalci v 272 primerih delavcem niso zagotavljali osebne varovalne opreme ali njene uporabe. V letu 2012 je bilo 334 takšnih primerov. Največ kršitev glede osebne varovalne opreme je bilo v preteklem letu ugotovljenih glede zahtev, ki jih mora izpolnjevati delodajalec.

Teh kršitev je bilo skupaj 652. Od tega jih je bilo največ ugotovljenih glede skladnosti s predpisi. V 183 primerih pa so inšpektorji ugotovili, da delavci niso uporabljali osebne varovalne opreme, ki jim jo je delodajalec dejansko zagotavljal. V letu 2012 je bila ta kršitev ugotovljena v 143 primerih.

Inšpektorji so glede ustreznosti delovne opreme pri delodajalcih v letu 2013 ugotovili 1072 nepravilnosti. Še vedno je največ kršitev ugotovljenih glede pregledov in preizkusov delovne opreme. Neizvajanje tega določila so inšpektorji ugotovili v 560 primerih (2012: 177), v 897 primerih pa so bile ugotovljene dejanske neustreznosti delovne opreme med uporabo oziroma delovanjem. Pri tem inšpektorji še vedno najpogosteje ugotavljajo odstranjene ali blokirane zaščite in pregrade. Velikokrat to ni posledica malomarnosti, temveč želja po čim večjem številu izdelanih proizvodov in to na račun delavčeve varnosti.

Delodajalec je dolžan zagotavljati varnost in zdravje delavcev tudi z načrtovanjem, opremljanjem in vzdrževanjem delovnih mest. Poleg tega mora skrbeti za zdravo delovno okolje v celoti. Primernost delovnega okolja delodajalec običajno ugotavlja s preiskavami škodljivosti delovnega okolja v začetku izvajanja delovnega procesa, ki lahko vpliva na delovno okolje, in po potrebi s periodičnimi preiskavami. Tu so inšpektorji v letu 2013 ugotovili največ nepravilnosti. V 348 primerih delodajalci preiskav niso opravili, čeprav bi jih po mnenju inšpektorjev morali. V letu 2012 je bilo takšnih kršitev 325. Pri urejenosti delovnih mest so inšpektorji največ nepravilnosti ugotovili glede ustreznosti poti za

gibanje delavcev, prometnih poti na lokacijah delodajalcev ter glede nevarnih površin. Takšnih kršitev je bilo 111. Glede ustreznosti stanja električnih inštalacij so ugotovili 47 kršitev, temu številu pa je treba dodati še 440 kršitev zaradi neopravljenih meritev na inštalacijah. Neustrezne temperature v delovnih prostorih so inšpektorji ugotovili v 26 primerih. Ugotovili so tudi 43 nepravilnosti zaradi neustrezne razsvetljave. Glede urejenosti računalniških delovnih mest so inšpektorji ugotovili 21 nepravilnosti. Nepravilnosti so ugotovili tudi glede dejavnikov tveganja, ki vplivajo na zdravo delovno okolje. Tako so inšpektorji ugotovili 22 kršitev zaradi škodljivega hrupa v delovnem okolju, 37 kršitev zaradi nevarnih kemičnih snovi in 60 kršitev glede umetnih optičnih sevanj.

V letu 2013 so bile na slovenskih gradbiščih tri smrtne nezgode (leta 2012: 4). En delavec je umrl zaradi porušitve brežine v 3 metre globokem izkopu, drugi delavec je umrl zaradi porušitve brežine v 2 metra globokem izkopu, tretji delavec pa je umrl zaradi opeklin, ki jih je dobil zaradi vžiga bitumna. V zadnjih letih je na slovenskih gradbiščih občutno upadel delež nezgod s smrtnim izidom zaradi padca v globino ali z višine. Leta 2007 je bil ta delež 62,5 %, leta 2008 50 %, leta 2009 36,4 %, leta 2010 25 %, leta 2011 0 %, leta 2012 25 % in leta 2013 0 %. Nasprotno pa je stanje na deloviščih, ki sicer sodijo pod uredbo, vendar jih inšpektoratu ni treba prijavljati. Pri teh deloviščih gre večinoma za kratkotrajna obrtniška dela na višini, ki so bila v letu 2013 vzrok za tri smrtne nezgode, in sicer za padec delavca skozi svetlobno kupolo 5 metrov v globino, padec delavca skozi azbestno cementno ploščo 6 metrov v globino in za padec delavca s strehe 8 metrov v globino. Poleg nezgod s smrtnim izidom se je na



gradbiščih zgodilo tudi 41 težjih nezgod, kar je enako kot v letu 2012. Ob tem poudarjamo, da delodajalci prijavljajo teže nezgode po svoji oceni, vendar je mnogokrat napačna.

V letu 2013 so Policija in kasneje tudi delodajalci inšpektorat obvestili o 22 nezgodah pri delu, ki so imele za posledico smrt delavca in so se zgodile na delovnem mestu ali v delovnem okolju v času opravljanja rednega dela. Poleg teh nezgod pri delu so delodajalci prijavili na inšpektorat tudi 3 smrtne primere, v katerih so delavci umrli zaradi zdravstvenih težav (srce) na delu ter 1 smrtni primer delavca, ki je umrl na poti na delo. Teh nezgod inšpektorji niso obravnavali. Vzroki za smrtne nezgode delavcev v letu 2013 so bili različni, in sicer:

- 10 smrtnih žrtev, oziroma 45% vseh smrtnih žrtev je bilo zaradi nesreč, ki so bile posledica gibanja prevoznih sredstev. Sem uvrščamo prometne nesreče (6 primerov), strmoglavljenje ultralahkih letal (3 primeri) ter povozitev delavca s strani delovnega stroja na dvorišču delodajalca (1 primer). V letu 2012 so bile 4 smrtne nezgode pri delu (19 %), v katere so bila vpletena prevozna sredstva.
- 4 smrtne žrtve so bile zaradi padca iz višine 2, 5, 6 in 8 metrov. V letu 2012 so zaradi padca z višine umrli 3 delavci, še leto prej pa 1 delavec. Vsekakor moramo opozoriti, da so vsi štirje delavci v letu 2013 umrli zaradi padca z višine pri izvajanju kratkotrajnih del na višini, to je pri delih, katerih skladno s predpisi o začasni in premični gradbiščih ni treba prijavljati Inšpektoratu RS za delo.
- 3 smrtne žrtve zaradi nasilja, ki so umrli zaradi uporabe strelnega orožja. V letu 2012 takšnih primerov ni bilo, sta pa bila 2 takšna primera v letu 2011. Nasilje na delovnem mestu postaja vse bolj pogost dejavnik tveganja in posledično prihaja v zvezi s tem tudi do poškodb delavcev, vedno pogosteje tudi do smrti.

Delodajalci so na inšpektorat v letu 2013 prijavili skupaj 9.229 nezgod pri delu. V tem številu ni upoštevanih 113 prijavljenih nezgod, ki so se zgodile na poti na delo, in 72 nezgod, ki so se zgodile na poti z dela. Teh nezgod skladno z določili ZVZD-1 inšpektorat statistično ne obdeluje. V letu 2012 so delodajalci na inšpektorat prijavili 10.091 nezgod pri delu (tudi brez nezgod na poti na delo oziroma z dela).

Delodajalci so v preteklem letu inšpektoratu prijavili 458 nezgod pri delu (brez nezgod na poti na delo oziroma z dela), za katere so sami menili, da so težje, kar predstavlja 4,9-odstotni delež. Število prijavljenih težjih nezgod v letu 2012 je bilo 430 (4,3 %). Največ je bilo v preteklem letu prijavljenih lažjih nezgod pri delu, in sicer 8719 (brez nezgod na poti na delo oziroma z dela). V letu 2012 je bilo prijavljenih 9625 takšnih nezgod. Na inšpektorat so prejeli tudi 27 prijav kolektivnih nezgod, med katerimi pa ni bilo smrtno poškodovanih delavcev (2012: 13 prijavljenih kolektivnih nezgod). Vzroki za nezgode, v katerih so bili v letu 2013 poškodovani delavci, bodisi težje ali lažje, so dokaj različni. Vsekakor kot vzrok izstopa izguba nadzora nad delovno opremo (stroji, ročno orodje, transportna sredstva) in predmeti dela s 25-odstotnim deležem (2012: 23 %). Ta vzrok je bil najbolj pogost za pojav nezgode pri delu tudi v letu 2012. Sledijo zdrsi, spotiki in padci oseb z več kot 19-odstotnim deležem (2012: 15 %), gibanje telesa z obremenitvijo (dvigovanje, prenašanje, porivanje, vlečenje, polaganje) s skoraj 11 % (2012: 10 %), zdrsi, padci in rušenje materialnega povzročitelja z 9-odstotnim deležem (2012: 12 %) ter gibanje telesa brez obremenitve s skoraj 6-odstotnim deležem (2012: 6 %). V zadnjih dveh letih so vzroki ostali enaki, tudi delež se ne spreminja bistveno.

Opozarjajo pa na ugotovitev, da se je v letu 2013 močno povečalo število nezgod zaradi zdrsov, spotikov in padcev oseb (za 4 %).



Največ nezgod se je v letu 2013 zgodilo v:

- proizvodnji kovin in kovinskih izdelkov (C24 in C25) z 11,5- odstotnim deležem (2012: 11 %),
- sledijo dejavnost trgovine (G45, G46 in G47) z 10,5 % (2012: 12 %),
- dejavnost javne uprave in obrambe (O84) s 7,6 % (2012: 7,7 %),
- gradbeništvo z ravno tako 7,6-odstotnim deležem (2012: 7,6 %),
- proizvodnja električnih naprav ter drugih strojev in naprav (C27 in C28) s 6,6-odstotnim deležem (2012: 7 %).

Najpogostejša načina poškodbe v letu 2013 sta bila trčenje delavca z nepremičnim predmetom 24 % primerov (2012: 20,7 %) ter stik delavca z ostrim, koničastim ali grobim materialom v 23,5 % primerov (2012: 20,6 %). Temu vzroku sledi udarec delavca s premičnim sredstvom v 20 % primerov (2012: 19 %). V nezgodah so bili v preteklem letu najpogosteje poškodovani prsti rok 27,8-odstotni delež (2012 26,3 %), sledijo pa poškodbe nog z 12,7-odstotnim deležem (2012: 16 %) ter poškodbe stopal, skočnega sklepa in prstov noge z 11,6-odstotnim deležem (2012: 11,8 %).

Po mestu nastanka (težjih in lažjih) nezgod se je največ nezgod zgodilo na običajnem delovnem mestu, in to v 85,2 % primerov (2012: 77,3 %). Najpogosteje so bili poškodovani delavci v starostni skupini od 45 do 54 let z 28,7-odstotnim deležem (2012: 28 %), sledita pa starostni kategoriji od 35 do 44 let s 27,7-odstotnim deležem (2012: 28 %) ter od 25 do 34 let s 26,5 % (2012: 27 %). V starostni skupini več kot 55 let je bilo poškodovanih 10,2 % delavcev (2012: 10 %), v starostni skupini pod 25 let pa 6,9 % delavcev (2012: 7 %). Ugotavljajo tudi, da so moški tisti, ki so pogosteje poškodovani v nezgodah pri delu. V letu 2013 je bil njihov delež 73 % (2012: 71 %), delež žensk pa 27 % (2012: 29 %).

11. SKLEP

Varnost in zdravje pri delu je eno temeljnih obveznosti delodajalca, ki je določena tako z mednarodni kot tudi nacionalni pravni predpisi. V zadnjih desetletjih se dogajajo velike pomembne spremembe v svetu zaposlovanja, ki so vodile in vodijo do novo nastajajočih tveganj na področju varnosti in zdravja, saj smo poleg fizičnih, bioloških in kemičnih tveganj zdaj priča tudi psihosocialnim tveganjem.

V istem času so delodajalci kot odgovor na zaostreno konkurenco na svetovnem trgu namesto da bi zavoljo predvsem vedno večjih psihičnih tveganj, katerim so podvrženi delavci, povečali vlaganja v zdravje in varnost zaposlenih krčili tudi sredstva za varnost in zdravje pri delu.

Posledica tega je, da se je število kršitev in izrečenih glob inšpekcije za delo iz naslova varnosti in zdravja na delovnem mestu iz leta v leto izrazito povečaluje in da kljub upadanju števila upravičenih zadržanosti od dela za polni delovni čas, postaja vedno večji pojav prezentizma, ko posameznik prihaja na delo, vendar pri delu ni miselno zbran in učinkovit zaradi bolezni, hudih družinskih ali drugih življenjskih pritiskov ali stresorjev ali ker si ne dovoli dovolj časa za okrevanje.

V nasprotju s težjimi boleznimi, ki predstavljajo direktne zdravstvene stroške, so stroški, ki jih povzroča prezentizem prikriti in posredni ter postajajo velik problem ne samo za delodajalce,

ampak tudi za državo, saj je prezentizem povezan z dolgotrajnim zdravljenjem in s temi povezanimi stroški, ki padejo v veliki večini na stroške nas davkoplačevalcev.

Zato je nujno ponovno opozoriti na sodelovanje vseh v delovnem procesu ter možnost soodločanja delavcev pri ukrepih, ki imajo za cilj zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. To je ključnega pomena pri uspešnosti zagotavljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, saj je le z usklajenim delovanjem obeh, tako delodajalcev kot delojemalcev možno doseči optimalne rezultate, ki imajo za posledico večjo varnost ter boljše zdravje vseh zaposlenih, kar pa bi moralo biti skupen cilj prav vsakega posameznika, ki je udeležen v delovnem procesu.

12. KONFERENCA EU-OSHA

V okviru partnerskega projekta, Socialni partner za socialni dialog II, smo se udeležili konference Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu na temo preprečevanje tveganj na delovnem mestu. Konferenca je potekala 11. in 12. novembra 2013 v Bilbau. Izvedene so bile tri delavnice, in sicer,

- na temo dobre prakse glede upravljanja in sodelovanja med delavci in delodajalci,
- na temo primerjalne analize varnosti in zdravja pri delu
- na temo kako uspešno promovirati varnost in zdravje pri delu.

Izpostavili bi predavanje Rüdigerja Trimpa z Univerze v Jeni (Nemčija), ki je na nazoren način razložil delovanje stresa na človeški organizem. Sledila je predstavitev rezultatov vseh treh delavnic ter okrogla miza z naslovom »To je za nas: Delajmo skupaj za varnejša in bolj zdrava delovna mesta«.



13. PRILOGE

Priloga 1:

DELAVNICA NA TEMO ZAKONA O DELOVNIH RAZMERNJH IN ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

V sredo, 26. 3. smo v okviru projekta »Socialni partner za socialni dialog II« izvedli prvi del delavnice na temo novega Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Na začetku je predavatelj predstavil novelo Zakona o urejanju trga dela. Izpostavil je začasno in občasno delo upokoјencev, trajanje in višino nadomestila za brezposelnost in pravice ter obveznosti iz zavarovanja za primer brezposelnosti.



Nato je sledilo predavanje na temo novega Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). Cilji zakonodajalca pri pripravi novega zakona so bili večja fleksibilnost zaposlovanja in odpuščanja, odprava administrativnih ovir in zmanjšanje razlik med zaposleni za določen in nedoločen čas.

Delavnica je potekala v sproščenem vzdušju ob aktivnem sodelovanju udeležencev, saj je bilo postavljenih mnogo vprašanj in izmenjanih veliko vsakodnevnih izkušenj.

Med odmorom so udeleženci izkoristili priložnost za neformalno izmenjavo mnenj in druženje.



Priloga 2:

DRUGA DELAVNICA NA TEMO NOVEGA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1) IN ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (ZVZD-1)

V sredo, 16. 4. 2014 je v prostorih GZS potekala druga delavnica na temo ZDR-1 in ZVZD-1. Delavnice, ki jo je vodil Damjan Volf, se je udeležilo lepo število poslušalcev, ki so ves čas predavanja pridno poslušali in sodelovali. Uvodoma je predavatelj predstavil zgodovino razvoja zdravja in varnosti pri delu, nato pa nadaljeval s podrobno razlago pomembnejših členov, ter vseh dejavnikov za lažje razumevanje zakona.



Med predavanjem se je kazalo zanimanje poslušalcev s postavljanjem najrazličnejših vprašanj ter predstavljanjem njihovih pogledov na zakon. Ves čas je razprava tekla v smeri razumevanja zakona, izmenjave mnenj ter iskanja odgovorov in rešitev za nekatere nejasnosti. Celotna delavnica je bila tako intenzivna, da je ob koncu ostalo časa le za besedo ali dve o ZDR-1. Še več! Po končani delavnici so nekateri poslušalci ostali z ekipo organizatorjev in podrobno analizirali pomembne stvari, ki se jim vsakodnevno dogajajo na delovnem mestu.

Priloga 3:

PRVI SEMINAR NA TEMO ZVZD, ZDR-1 IN ZPIZ-2

V ponedeljek 23. 6. 2014 je v prostorih Gospodarske zbornice Slovenije potekal Seminar, ki je obsegal Zakonodajo iz varnosti in zdravja pri delu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakon o delovnih razmerjih.

Pomembnost tega seminarja za vse delavce in delodajalce je predstavil predsednik KS 90 g. Petar Majcen. Izpostavil je nujnost kvalitetne komunikacije med vsemi udeleženci podjetij, saj to vodi k reševanju nepravilnosti in sporov na lep in miren način.



S strani uvodnega predavatelja, izvršnega sekretarja KS90, Damjana Volfa so bile predstavljene konkretne nepravilnosti, ki se pojavljajo pri razlaganju ZVZD-ja. Poleg tega so bili razloženi ključni elementi pravilnikov ki se sklicujejo na ta zakon ter njegovo izvajanje v praksi. Najprej je predavatelj predstavil osnovne člene zakona z namenom lažjega in boljšega razumevanja udeležencev. Po razlagi pa je velika večina udeležencev popestrila samo predavanje in razlago s svojimi idejami in znanjem, posebej pa s praktičnimi primeri iz njihovega delovnega okolja. Skupaj smo na podlagi pričevanj udeležencev in predavatelja prišli do spoznanja, da se praktično izvajanje zakona in njegovo razumevanje lahko dostikrat razlikuje od besedila zapisanega v zakonu.



Cilji ZVZD-ja so jasno določeni in se glasijo:

- zaščititi in izboljšati zdravje delavcev,
- vzdrževati in izboljšati njihove zmožnosti sposobnosti za delo,
- prispevati k vzpostavitvi in vzdrževanju varnega delovnega okolja za vse delavce,
- spodbujati prilagajanje dela zmožnostim delavcev ob upoštevanju njihovega zdravstvenega stanja.

Natančno so bili predstavljeni pomembni segmenti, ki vplivajo na zdravje, dobro počutje in varnost zaposlenih. To so evakuacijske poti in izhodi, prezračevalne naprave na delovnih mestih, optimalne temperature v delovnih prostorih, razsvetljava delovnih prostorov, primerne velikosti delovnih prostorov in še mnoge druge stvari.

Pri tem velja omeniti, da so nekateri udeleženci izpostavili določene nepravilnosti, ki se dogajajo v njihovih organizacijah, predavatelj pa je vse nepravilnosti podrobno razčlenil, razložil in predlagal možne rešitve in odgovore. Tako je celotno predavanje bilo zelo poučno

in koristno za vse udeležence, saj je vsestranska komunikacija pripeljala do novih spoznanj in idej.

Navsezadnje pa je bila poudarjena najpomembnejša stvar pri zadovoljevanju obojestranskih potreb, ki pa je posvetovanje in razumna komunikacija med vsemi, kajti le ta pripelje do dobrih delovnih pogojev za vse.

Priloga 4:

DRUGI SEMINAR NA TEMO ZVZD, ZDR-1 IN ZPIZ-2

V ponedeljek, 23. 6. 2014, je v prostorih Gospodarske zbornice Slovenije potekal seminar, ki je obsegal zakonodajo iz varnosti in zdravja pri delu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakon o delovnih razmerjih.

Drugi del seminarja je bil posvečen ZDR-1 in ZPIZ-2. Pravna svetovalka KS90, Judita Belhar, se je osredotočila na pomembne informacije, ki bi jih moral vedeti vsak zaposleni, ki se srečuje z zamenjavo delodajalca. Velikokrat so se namreč pojavili primeri zamenjave delodajalca, delavec pa o tem ni vedel ničesar, kar je njegov novi delodajalec s pridom izkoristil. Udeleženci so hitro pokazali, da gre za zelo zanimivo temo, saj so predavateljico hitro zasuli z mnogimi različnimi vprašanji. To pa je vodilo v vsesplošno debato, ki je prinesla nemalo zanimivih pogledov in rešitev na izpostavljena vprašanja.



Sledil je nastop Marka Blatnika, odvetnika in pravnega svetovalca KS90, ki pa se je lotil posledic transformacije pogodbe o zaposlitvi. Za lažjo razlago je temo podkrepil s praktičnim primerom iz prakse, kar je spodbudilo udeležence k razmišljanju.

Sledila je obravnava poškodb pri delu v številkah, načini njihovega zmanjševanja, preprečevanja in odškodninska odgovornost delodajalca, kar je bilo seveda podkrepjeno s sodno prakso slovenskih sodišč.

Zaključek seminarja pa je bil posvečen nastanku invalidnosti na delovnem mestu in pravnim posledicam, ki temu sledijo. Razvnela se je debata, ki je dokazala, da so bila tekom seminarja izpostavljena pereča vprašanja, ki so sprožila zares buren čustven odziv udeležencev.

Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti prednostne usmeritve in 1.4 prednostne usmeritve: Pospesevanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.

