



Inštitut za delo
pri Pravni fakulteti v Ljubljani



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



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt: »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog«

Naslov raziskave:

UGOTAVLJANJE POTREB PO USPOSABLJANJU SINDIKALNIH ZAUPNIKOV ZA UČINKOVITO VODENJE SOCIALNEGA DIALOGA

- Končno poročilo -

Naročnik:

KSS Pergam – Konfederacija sindikatov Slovenije

Izvajalec:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

Avtorici:

**dr. Katarina Kresal Šoltes
izr. prof. dr. Valentina Franca**

Ljubljana, marec 2018

Projekt sofinancirata Republika Slovenija MDDSZ ter Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2. prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2. specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

Kazalo:

Uvodno o raziskavi	3
I. Pregled pristojnosti sindikata in sindikalnih zaupnikov	4
II. Anketna raziskava	15
III. Zaključek: ugotovitve in priporočila	30
Priloge	33
Priloga 1: Vprašalnik	
Priloga 2: Statistični izračuni	

UVODNO O RAZISKAVI

Končno poročilo je rezultat raziskovalne naloge z naslovom »Ugotavljanje potreb po usposabljanju sindikalnih zaupnikov za učinkovito vodenje socialnega dialoga«, ki jo je Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani izvedel na podlagi naročila KSS Pergam – Konfederacije sindikatov Slovenije v okviru javnega razpisa za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev. Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11 prednostne osi: Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev. Raziskava je bila zaključena marca 2018.

Namen raziskave je bilo ugotoviti, kakšne so potrebe sindikalnih zaupnikov po znanjih in veščinah, ki jih potrebujejo v svojih okoljih za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Ciljna skupina raziskave so bili v prvi vrsti sindikalni zaupniki v sindikatih, združenih v KSS PERGAM kot tudi zaposleni v strokovnih službah na KSS PERGAM.

V prvem delu raziskave smo analizirali veljavno slovensko zakonodajo s področja zaposlovanja, delovnih in uslužbenskih razmerij ter sindikalnega prava z namenom, da izdelamo **pregled pristojnosti** sindikata in sindikalnih zaupnikov, ter s ciljem, da se lahko na tej podlagi v nadaljevanju *identificirajo ključne kompetence in področja*, ki so pomembna za vodenje učinkovitega socialnega dialoga. Na teh strokovnih podlagah smo izdelali tudi vprašalnik za izvedbo anketne analize, s ciljem ugotoviti **potrebe po usposabljanju** sindikalnih zaupnikov za ohranitev in pridobitev potrebnih kompetenc, kot jih vidijo in prepoznavajo sami udeleženci ciljne skupine. Sinteza rezultatov pravne (I. del) in anketne analize (II. del) je bila podlaga za izdelavo sklepnih ugotovitev in predlogov Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (IDPF) za pripravo kurikuluma modulskega študija v okviru projekta »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog«, ki jo izvaja KSS Pergam.

Raziskovalno delo je potekalo po naslednji metodologiji:

- prvi del: pozitivno pravna analiza relevantne zakonodaje,
- drugi del: anketna raziskava: oblikovanje vprašalnika, vzorca, izvedba ankete, analiza rezultatov,
- tretji del: kognitivna metoda - sinteza rezultatov in izdelava pisnega končnega poročila.

Temeljna vprašanja raziskave so:

- 1) kakšne pristojnosti izvajajo sindikati in sindikalni zaupniki po veljavni zakonodaji s področja urejanja delovnih in uslužbenskih razmerij, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in trga dela ter kakšne funkcije izvajajo v procesih socialnega dialoga;
- 2) katere so ključne kompetence sindikalnih predstavnikov za učinkovito vodenje socialnega dialoga in
- 3) kako ocenjujejo potrebe za pridobitev ključnih kompetenc za učinkovito vodenje socialnega dialoga sindikalni predstavniki sami (katera znanja in veščine ocenjujejo za ključne kompetence in na katerih področjih so potrebe za usposabljanje največje).

I. DEL: PREGLED PRISTOJNOSTI SINDIKATA IN SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

1. PRISTOJNOSTI IN MOŽNE AKTIVNOSTI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

ZDR-1 določa pristojnosti sindikata v postopkih pri delodajalcu v naslednjih zadevah:

- **10. člen (prvi odstavek): sindikat daje mnenje na predloge splošnih aktov delodajalca**

Predlog splošnega akta se pošlje v mnenje pred sprejemom, sindikat pa lahko poda mnenje v roku 8 dni, delodajalec pa mora pred sprejemom obravnavati podano mnenje in se do njega opredeliti.

- **59. člen (peti odst.): obveščanje sindikata o agencijskem delu**

Če sindikat pri podjetju uporabniku zahteva, ga mora podjetje uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih agencijskih delavcev in njihovem številu.

- **76. člen: obveščanje sindikata in posvetovanje v primeru spremembe delodajalca**

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o prenosu (datum, razlogi, posledice prenosa za delavce, predvideni ukrepi) in najmanj 15 dni pred prenosom se morata z namenom, da se doseže sporazum, posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

- **85. člen (tretji odst.): sodelovanje sindikata pri zagovoru delavca v postopku odpovedi**

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

- **86. člen: postopek individualne odpovedi (86. člen ZDR-1)**

Samo če delavec zahteva, je treba o redni ali izredni odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Sindikat lahko poda svoje mnenje v 6 dneh, sicer se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Negativno mnenje je treba pisno obrazložiti, a ni ovira za odpoved (ni možnosti zadržanja).

- **99.-100., 104.-105. členi: postopek kolektivnih odpustov in v primeru stečaja, prisilne likvidacije in prisilne poravnave**

Sindikat pri delodajalcu mora biti predhodno pisno obveščen (o razlogih, predvidenem številu in kategorijah presežnih delavcev, predviden roku, predlaganih kriterijih), delodajalec se mora z njim z namenom, da doseže sporazum posvetovati (o predlaganih kriterijih za presežke ter pri programu presežkov o ukrepih za omilitev posledic), prav tako pa mu mora poslati kopijo pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje.

- **148. člen: obveščanje o izrabi delovnega časa**

Če sindikat pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oz. o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

- **153. člen: posvetovanje v primeru nočnega dela**

Delodajalec se mora posvetovati s sindikati pri delodajalcu pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkratno letno.

- **174. člen: disciplinski postopek**

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

- **112. člen: posebno pravno varstvo za sindikalne zaupnike pred odpovedjo**

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter sindikalnemu zaupniku brez soglasja organa ali delavcev, ki so ga izvolili ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Varstvo traja ves čas trajanja funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

- **113. člen; sindikat lahko zadrži učinkovanje odpovedi pogodbe sindikalnemu zaupniku**

V primeru **podanega negativnega mnenja** (v postopku odpovedi zaradi nesposobnosti, krivdne ali izredne odpovedi) in če predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja odpovedi, odpoved ne učinkuje 30 dni od vročite odpovedi oz. od poteka roka za mediacijo, arbitražo oz. sodno varstvo.

- **207 člen: določitev števila varovanih sindikalnih zaupnikov**

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, se določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi s kolektivno pogodbo oz. z dogovorom med delodajalcem in sindikatom. Sindikalnemu zaupniku, ki uživa varstvo po 112. členu zakona (posebno varstvo pred odpovedjo), zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

- **224. člen: možnost urejanja pravic samo za člane sindikata s kolektivno pogodbo dejavnosti**

Do ureditve v ZKoliP se lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank. Ta določba posega v ureditev veljavnega ZKoliP, ki v 1. odstavku 11. člena določa, da kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu, za katerega kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

2. PRISTOJNOSTI SINDIKATA NA PODROČJU SPODBUJANJA ZAPOSLOVANJA

Področje zaposlovanja ureja poseben Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), ki določa naslednje pristojnosti oz. možnosti za delovanje sindikata:

- **27.c člen: posvetovanje s sindikati glede povečanja obsega začasnega in občasnega dela upokoјencev:**

Ministrstvo pristojno za delo lahko na podlagi vloge delodajalca, ki zaposluje več kot 1.250 delavcev, po *predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji* za največ tri mesece v koledarskem letu določi večje število ur začasnega ali občasnega dela upokoјencev, kot je določeno v zakonu, vendar ne več kot 1.500 ur v koledarskem mesecu.

- **36. člen: sodelovanje sindikatov pri pripravi podlag za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) (predhodno posvetovanje, obveščanje in podajanje mnenj)**

Vlada RS sprejme smernice za izvajanje ukrepov APZ *po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji* za posamezno plansko obdobje na podlagi programa državnih razvojnih prioritet in investicij ter drugih strateških dokumentov. Ministrstvo, pristojno za delo mora *seznaniti socialne partnerje z načrtom v medresorskem usklajevanju*, socialni partnerji pa o načrtu lahko *podajo svoje mnenje*. V načrtu APZ se podrobneje kot v smernicah APZ opredelijo zlasti: namen in cilji izvajanja ukrepov APZ v proračunskem obdobju, obseg in viri sredstev v skladu s proračunom RS, prednostne ciljne skupine za vključevanje v ukrepe APZ, izvajalci ukrepov APZ, *način spremljanja in vrednotenja ukrepov APZ*.

- **40. člen: sindikat lahko izvaja različne ukrepe APZ**

APZ lahko poleg zavoda za zaposlovanje izvajajo tudi registrirani zunanji izvajalci. Zakon predvideva možnost, da se lahko v register zunanjih izvajalcev vpišejo tudi *konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativne na območju države* in združenja delodajalcev, reprezentativna na območju države, pod pogoji iz tega zakona (kadrovske, organizacijske, prostorske in drugi pogoji). Izvajanje teh ukrepov se financira iz javnih sredstev.

- **85. člen: sindikat lahko pridobi koncesijo za izvajanje vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitve**

Ukrepa države na trgu dela kot sta vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve lahko izvajajo tudi *konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativne na območju države* in združenja delodajalcev, reprezentativna na območju države, če pridobijo koncesijo po določbah zakona. Koncesija se lahko pridobi, če imajo sindikati za opravljanje dejavnosti ustrezne kadre, poslovne prostore in opremo ter izpolnjujejo druge predpisane pogoje. Postopek podelitve koncesije in druga vprašanja koncesije ureja ZUTD v členih 86 – 101.

- **76. člen: sodelovanje predstavnikov sindikatov v svetu zavoda**

Predstavniki sindikatov sodelujejo tudi v svetu zavoda za zaposlovanje in sicer od 13 članov sveta, tri člane imenujejo sindikati, reprezentativni za območje države.

- **103. člen: sindikat lahko ustanovi fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti**

Sindikati, združenja delodajalcev in zbornice lahko ustanovijo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti za opravljanje dejavnosti z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela oziroma za posamezne dejavnosti. Ustanovitelji morajo kot del ustanovitvenega premoženja fundacije sicer zagotoviti denarni vložek v višini najmanj 50.000 evrov, medtem ko znaša denarni vložek vsakega posameznega ustanovitelja v primeru, kadar sta ustanovitev in delovanje fundacije dogovorjena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, najmanj 5.000 evrov. Fundacija lahko pridobi del sredstev iz državnega proračuna.

- **145. člen: poročanje socialnim partnerjem o izvajanju ukrepov**

O izvajanju vseh ukrepov države na trgu dela mora ministrstvo, pristojno za delo s posebnim poročilom o izvajanju ukrepov enkrat letno seznaniti Vlado RS in ostale socialne partnerje (prvi odstavek 145. člena). Socialni partnerji o tem poročilu v okviru Ekonomsko socialnega sveta opravijo razpravo in podajo svoje mnenje (drugi odstavek 145. člena).

3. PREGLED MOŽNIH AKTIVNOSTI SINDIKATA PO ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU)

Za opredelitev vloge sindikata v postopkih pri delodajalcu v javnem sektorju pride v poštev splošna delovna zakonodaja (ZDR-1), ob njej pa je treba upoštevati morebitno drugačno ureditev za javne uslužbence po ZJU. Za posamezno dejavnost, poklic ipd. pa so lahko predvidene še dodatne posebnosti s posebnimi zakoni.

- **16. člen (4. odst.): Enotna pravila oz. merila za odločanje o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev**

Za organe državne uprave, pravosodne organe, osebe javnega prava, katerih ustanovitelj je država oz. kjer država zagotavlja sredstva za plače, *lahko vlada z uredbo* (ki ne velja za javni zavod RTV Slovenija) *določi enotna pravila oz. merila za odločanje o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev* v skladu z zakonom in s kolektivnimi pogodbami, ki jih sklepa vlada. Pred izdajo takšne uredbe mora vlada *omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oz. poklicev v javnem sektorju, da podajo svoje mnenje*; v primeru negativnega mnenja mora vlada izvesti *usklajevanje* in morebitne neusklajene rešitve *posebej obrazložiti* in z obrazložitvijo *seznaniti sindikate*.

- **18.-19. člen: Delovanje sindikata, kolektivna dogovarjanja, stavka (18. in 19. člen ZJU)**

Javni uslužbenci imajo pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja, imajo pravico do kolektivnih dogovarjanj in pravico do stavke, pri čemer način uresničevanja pravice do stavke in omejitve stavke zaradi varstva javnih koristi določa zakon.

- **22. člen (8. odst.): urejanje s kolektivno pogodbo**

Kolikor se določena vprašanja lahko uredijo s kolektivno pogodbo, jih v tem primeru z uredbo vlade oz. splošnimi akti organov ni dopustno urejati drugače, kot so urejena s kolektivno pogodbo.

- **26. člen: Socialno partnerstvo, predhodno obveščanje in pravica dati mnenje**

Za uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerij v državnih organih in organih lokalnih skupnosti se ustanovi stalno telo, v katerem sodelujejo tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov dejavnosti oz. poklica. Pred sprejetjem predpisa, ki vpliva na delovna razmerja oz. položaj javnih uslužbencev, mora vlada oz. pristojni minister omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oz. poklicev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, da podajo svoje mnenje (26/3). Pred sprejetjem splošnega akta v posameznem organu, ki vpliva na pravice oz. obveznosti javnih uslužbencev, omogočiti reprezentativnemu sindikatu, ki deluje v organu, da poda mnenje (26/4).

- **34. člen: obveščanje sindikata o vodji kadrovskega poslovanja**

Če predstojnik za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti določeno osebo (vodja kadrovskega poslovanja), mora biti o tem *posebej obveščen reprezentativni sindikat v organu*.

- **38.-39. člen: vabljenje sindikata na seje Komisije za pritožbe**

Na občeseje komisije za pritožbe se *vabi reprezentativne sindikate iz 26/3 čl. ZJU*, tj. reprezentativne sindikate dejavnosti oz. poklicev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Sindikate se vabi tudi, kadar se komisija za pritožbe izreka o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oz. dolžnostih večjega števila javnih uslužbencev – o takšnem pravnem vprašanju komisija mora odločati na zahtevo reprezentativnega sindikata dejavnosti oz. poklica.

- **43. člen: sindikat daje mnenje na predlog kadrovskega načrta**

Predlagatelj mora omogočiti reprezentativnim sindikatom, da podajo mnenje k predlogu kadrovskega načrta oz. k predlogu skupnega kadrovskega načrta.

- **76. člen: Razveljavitev pogodbe o zaposlitvi z javnim uslužbencem, odločbe o imenovanju v naziv, aneksa k pogodbi o zaposlitvi ali sklepa o premestitvi**

Pogodba o zaposlitvi razveljavi, če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto ali če pred sklenitvijo pogodbe ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja, čeprav bi moral biti izveden; pod enakimi pogoji se razveljavi tudi odločba o imenovanju v naziv, aneks k pogodbi o zaposlitvi oz. sklep o premestitvi, možna pa je tudi le delna razveljavitev (74. in 75. člen ZJU). V tej zvezi ZJU predvideva tudi možnost, da lahko *poobudo za razveljavitev dá tudi reprezentativni sindikat v organu*.

- **156. člen: vloga sindikata v postopku redne odpovedi iz poslovnih razlogov – reorganizacija**

V primeru reorganizacije je treba upoštevati postopek usklajevanja v skladu z načeli in pravili socialnega partnerstva (glej 26. člen): predlog poslati sindikatom in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja; mnenje je treba upoštevati ali pa povabiti sindikat k usklajevanju; če ni mogoča uskladitev stališč, se lahko sprejme tudi neusklajen akt, vendar je potrebna pisna obrazložitev razlogov, zakaj ni bilo mogoče upoštevati mnenja sindikata, ki se jo pošlje sindikatom, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

- **161. člen: obveščanje sindikata v postopku redne odpovedi iz razloga nesposobnosti (161. člen ZJU)**

V okviru ureditve redne odpovedi iz razloga nesposobnosti je predvideno, da je predstojnik dolžan o nezmožnosti premestitve javnega uslužbenca obvestiti reprezentativni sindikat v organu.

- **174., 175. in 176. člen: sodelovanje sindikata v Uradniškem svetu**

V okviru 12-ih članov uradniškega sveta zakon predvideva tudi dva člana, ki ju imenujejo reprezentativni sindikati dejavnosti oz. poklicev v organih. Poleg tega uradniški svet v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati v organu in strokovnimi združenji javnih uslužbencev v organih sprejme kodeks etike javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

4. VLOGA IN PRISTOJNOSTI SINDIKATA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

V zvezi s pristojnostmi sindikata na področju varnosti in zdravja pri delu je treba upoštevati Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11), ki predvideva obsežno sodelovanje delodajalca s predstavniki delavcev in delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu, na več mestih pa tudi izrecno omenja sindikat.

- **46. člen: izjava o varnosti (dolžnost posvetovanja in posredovanja)**

Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja. Delodajalec mora predstavnikom delavcev in ***sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja*** in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

- **48. člen: seznanitev z ugotovitvami in ukrepi nadzornih organov**

Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu (prvi odst. 48. člena). Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov (drugi odst. 48. člena). Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja (tretji odst. 48. člena). Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter *sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov.* Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja (peti odst.).

- **62. člen: sodelovanje strokovnjakov iz sindikatov v Svetu za varnost in zdravje pri delu**

Minister, pristojen za delo, imenuje strokovno posvetovalno telo Svet za varnost in zdravje pri delu, ki ga sestavljajo zlasti strokovnjaki za varnosti pri delu, medicino dela in socialno varnost **ter strokovnjaki iz delodajalskih organizacij in sindikatov.** Člane sveta iz delodajalskih organizacij in sindikatov imenuje minister na predlog Ekonomsko-socialnega sveta. Svet obravnava ter sprejema stališča in priporočila o stanju, strategiji in izvajanju enotne politike ter prednostnih nalogah varnosti in zdravja pri delu.

5. VLOGA IN PRISTOJNOSTI SINDIKATA NA PODROČJU SINDIKALNEGA PRAVA

Sindikalna svoboda, ki jo slovenska Ustava varuje v 76. členu, obsega poleg pravice do svobodnega ustanavljanja in delovanja sindikatov ter včlanjevanja vanje, tudi pravico do svobodnih in avtonomnih kolektivnih pogajanj ter pravico do kolektivnih akcij, vključno s stavko. Slovenska ustava v 77. členu še posebej določa pravico do stavke: delavci imajo pravico do stavke (prvi odst.), če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji (drugi odst.). Vse to so temeljne človekove pravice, ki so varovane ne samo v ustavi, temveč tudi v mednarodnih pogodbah, evropskem pravu in pravu EU (podrobno glej v: Kresal Šoltes Katarina, uvodni komentar k poglavju VI. Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, v: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, 2016). Posamezna področja oz. pravice urejajo naslednji področni zakoni (sindikarno pravo), katerih poznavanje je ključnega pomena za sindikalne zaupnike.

5.1. Pravna sposobnost in status reprezentativnosti

Zakon, ki ureja temeljna statusna vprašanja in pridobitev statusa reprezentativnosti sindikata, je Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list RS, št. 13/93).

- **2. člen: kdaj postane sindikat pravna oseba**

ZRSin določa, da sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta.

- **6., 8.-11. člen: pridobitev statusa reprezentativnosti**

Zakon določa pogoje in postopek za pridobitev reprezentativnosti kot tudi posebne pristojnosti, ki gredo samo reprezentativnim sindikatom.

- **7. člen: pristojnosti reprezentativnih sindikatov**

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Razen v zakonu naštetih pristojnosti, ki gredo samo reprezentativnim sindikatom, lahko izvajajo vse ostale sindikalne dejavnosti tudi sindikati, ki niso pridobili statusa reprezentativnosti.

5.2. Kolektivne pogodbe

Sistem kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/06, 45/08 – ZArbit). Ta zakon ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Sposobnost sklepanja kolektivnih pogodb ni omejena le na reprezentativne sindikate, ampak ima to sposobnost vsak sindikat. Le obseg osebne veljavnosti kolektivne pogodbe se razlikuje glede na status reprezentativnosti - samo kolektivne pogodbe, ki jih sklenejo reprezentativni sindikati, imajo splošno veljavnost, kar pomeni, da veljajo za vse delavce pri delodajalcu in ne samo za delavce, ki so člani sindikata, kot to velja v primeru, če sklene kolektivno pogodbo nerepresentativni sindikat.

- 2. člen: sindikat kot stranka kolektivne pogodbe

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom. Po veljavni zakonodaji lahko sklepajo kolektivne pogodbe na strani delavcev le sindikati. Sveti delavcev, skupine delavcev ali druge nevladne organizacije ne morejo biti stranka kolektivne pogodbe.

- 11. člen: splošna veljavnost kolektivnih pogodb, ki jih sklenejo reprezentativni sindikati

Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

5.3. Stavka

Pristojnosti sindikata v zvezi z uresničevanjem pravice delavcev do stavke kot ene od oblik sindikalnega delovanja so urejene v Zakonu o stavki (ZStk, Uradni list SFRJ, št. 23/91).

- 2. člen: sindikat sprejme sklep o začetku stavke in oblikuje stavkovni odbor

Sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu sprejme organ sindikalne organizacije te organizacije, dela organizacije ali pri delodajalcu, sklep o začetku stavke delavcev panoge ali dejavnosti sprejme organ sindikata zadevne panoge ali dejavnosti, sklep o začetku splošne stavke delavcev pa sprejme najvišji organ sindikatov v republiki oziroma federaciji. Sklep o začetku stavke lahko sprejme tudi večina delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu. S sklepom o začetku stavke se določijo zahteve delavcev, čas, ko se začne stavka, kraj zbiranja udeležencev stavke in se oblikuje organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko (stavkovni odbor).

5.4. Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Glede voljenih delavskih predstavnikov (svet delavcev ali delavski zaupnik, predstavniki delavcev v organih družb) in njihovega razmejevanja od pristojnosti sindikatov je treba upoštevati Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/07 – UPB, 45/08 – ZArbit). Sindikati imajo lahko pomembno vlogo tudi na tem področju.

- **7. člen: razmejevanje vloge sveta delavcev in sindikatov**

S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov. Svet delavcev se mora vzdržati kakršnikoli oblik sindikalnega boja.

- **17. člen: sindikat lahko skliče zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev**

V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skliče zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

- **18. člen: sindikat lahko imenuje člane volilne komisije**

Člane volilne komisije lahko predlaga vsak delavec in v družbi zastopani sindikati.

- **22. člen: navzočnost sindikatov pri delu volilnih organov za izvolitev sveta delavcev**

Pri delu volilnih organov so lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev in predstavniki sindikatov v družbi.

- **27. člen: sindikat ima pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev**

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev ima skupina določenega števila delavcev (število je odvisno od velikosti podjetja) in tudi **vsak reprezentativni sindikat v družbi**.

- **48. člen: odpoklic člana sveta, ki ga je kandidiral sindikat**

Postopek za odpoklic člana sveta delavcev se začne na podlagi pisne zahteve najmanj 10 % delavcev z aktivno volilno pravico oziroma reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

- **61. člen: možnost sodelovanja sindikata na sejah sveta delavcev**

Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

- **101. člen: imenovanje liste arbitrov**

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

6. VLOGA IN PRISTOJNOSTI SINDIKATA NA PODROČJU REŠEVANJA DELOVNIH IN SOCIALNIH SPOROV

V zvezi z možnostjo zastopanja delavcev v sporih pred delovnimi in socialnimi sodišči s strani predstavnikov sindikata ter v zvezi s kolektivnimi spori iz razmerij med delodajalcem in sindikati je treba upoštevati Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Uradni list RS, št. 2/04 in naslednji). Ta zakon določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih

sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih. Z vidika pristojnosti sindikatov so pomembne zlasti naslednje določbe zakona.

- **6. člen: stvarna pristojnost delovnega sodišča v kolektivnih delovnih sporih**

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih:

- a) o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;
- b) o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- c) o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;
- č) o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;
- d) o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- e) **o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;**
- f) **v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;**
- g) za katere tako določa zakon.

- **16. člen: sindikat oblikuje listo kandidatov za sodnike porotnike za delovna in socialna sodišča**

Za delovna sodišča prve stopnje se sodniki porotniki volijo z list kandidatov delavcev in delodajalcev. Lista kandidatov delavcev se oblikuje na predlog reprezentativnih sindikatov za območje Republike Slovenije v sorazmerju s številom njihovih članov. Za socialno sodišče prve stopnje se sodniki porotniki volijo z list kandidatov zavarovancev in zavodov. Lista kandidatov zavarovancev se oblikuje na predlog reprezentativnih sindikatov za območje Republike Slovenije in združenj zavarovancev, ki so organizirana za območje Republike Slovenije, v sorazmerju s številom njihovih članov.

- **35. člen: zastopanje preko predstavnikov sindikata**

V postopku z izrednimi pravnimi sredstvi lahko stranka opravlja procesna dejanja tudi po pooblaščenju, ki je predstavnik sindikata oziroma združenja delodajalcev, če ga ta zaposli za zastopanje svojih članov, in je opravil pravniški državni izpit. Gre za izjemo od pravila po obveznem zastopanju po odvetniku.

7. DRUGE PRISTOJNOSTI

Zveze in konfederacije sindikatov, ki so reprezentativne na območju države imajo še druge pomembne pristojnosti. V prvi vrsti gre za pristojnost *sodelovanja v organih*, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev.

Najprej gre omeniti sodelovanje v *Ekonomsko - socialnem svetu*, ki je bil z medsebojnim dogovorom ustanovljen kot tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije za obravnavanje strateških vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki se nanašajo na posebna področja in dogovarjanja partnerjev.

Naslednji primer je sodelovanje predstavnikov delavcev v državnem svetu, Zavodu za zdravstveno zavarovanje in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter kot je bilo omenjeno že v 2. poglavju tudi v svetu Zavoda RS za zaposlovanje. Zveze in konfederacije

sindikatoev, ki so reprezentativne na območju države na podlagi 26. člena Zakona o državnem svetu volijo v državni svet predstavnike delojemalcev; po 3. točki prvega odstavka 14. člena Statuta Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije volijo v skupščino zavoda predstavnike aktivnih zavarovancev; po 13. členu Statuta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije imenujejo člane v svet zavoda.

II. DEL: ANKETNA ANALIZA

Značilnosti raziskave

Osrednja tema raziskave so potrebe sindikalnih predstavnikov po usposabljanju za učinkovitejše vodenje socialnega dialoga. Anketna raziskava se osredotoča na pogled sindikalnih predstavnikov o tem, katera znanja, veščine in izkušnje (kompetence) so po njihovem mnenju ključna za učinkovito vodenje socialnega dialoga, ter kakšne so njihove potrebe, pričakovanja in morebitne ovire za to, da bi se v prihodnje še bolj vključevali v usposabljanje za pridobitev oz. ohranitev teh kompetenc.

Metodološka pojasnila

Za namen pridobivanja podatkov smo sestavili *lasten vprašalnik*, ki se nahaja v Prilogi 1 tega poročila. Vprašalnik je vseboval dva sklopa vprašanj. Prvi sklop vprašanj se nanaša na ugotavljanje potreb za pridobitev ali ohranitev ključnih kompetenc za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Od skupno devetih vprašanj je pri šestih oblikovana Likertova lestvica, pri preostalih treh pa so anketiranci izbirali med vnaprej predvideni odgovori. Drugi sklop vprašanj se nanaša na demografske značilnosti tako anketirancev (šest vprašanj) kakor podjetij/zavodov, v katerih opravljajo svojo sindikalno dejavnost (tri vprašanja).

Pridobivanje podatkov je potekalo s spletnim anketiranjem od 19. 2. 2018 do 8. 3. 2018. Povezava do spletne ankete je bila poslana dne 19. 2. 2018 na 100 elektronskih naslovov sindikalnih predstavnikov KSS Pergam s prošnjo za sodelovanje v raziskavi, naknadno pa je bil dne 26. 2. 2018 poslan še opomnik za vključitev v raziskavo. Pri izdelavi anketnega vprašalnika smo se poslužili spletnega orodja 1KA. Anketiranci so spletno anketo izpolnili v elektronski verziji. Anketo je v celoti rešilo 67 anketirancev, delno pa 16, pri čemer jih je od teh 13 odgovorilo zgolj na prvo vprašanje, tri pa tudi na drugo. Pri analizi so bili upoštevani vsi odgovori. Pri zbiranju podatkov smo zagotovili popolno anonimnost anketirancev, saj sledenje na podlagi elektronskega naslova anketiranca ni mogoče.

Analiza podatkov je bila opravljena s pomočjo programskega paketa SPSS. Najprej so predstavljene frekvenčne porazdelitve skupnih rezultatov. Nato smo podatke analizirali glede na demografske dejavnike, in sicer velikost podjetja/zavoda, v katerem so anketiranci zaposleni, javni ali zasebni sektor, spol, starost, izobrazbo ter glede na intenzivnost opravljanja vloge sindikalnega zaupnika. Delitev zgolj na tiste, ki opravljajo vlogo sindikalnega zaupnika in tiste, ki jo ne, ni bila smiselna, saj večina anketirancev (84 %, kakor sledi v nadaljevanju) opravlja to vlogo. Zato smo preverjali, ali obstajajo statistično značilne razlike glede na čas opravljanja te vloge, pri čemer smo kot *manj izkušene* opredelili tiste, ki to vlogo opravljajo manj kot pet let, ter kot *izkušene* tiste, ki to vlogo opravljajo pet ali več let. Nadalje smo ločili med tistimi, ki imajo poleg vloge sindikalnega zaupnika še druge vloge delavskih predstavnikov in tistimi, ki tega nimajo. Pri *starosti* smo anketirance razdelili glede na starost do 45 let in nad 45 let; glede na *izobrazbo* smo oblikovali tri razrede: 1) zaključena srednja šola ali manj, 2) višja, visoka in univerzitetna izobrazba ter 3) magisterij in doktorat.

Za preverjanje statistično značilnih povezav smo uporabili različne teste. Najprej smo uporabili teste, s katerimi smo preverili, ali podatki zadoščajo kriterijem za nadaljnje teste. Kjer smo imeli primerjavo povprečij med dvema spremenljivkama, smo najprej naredili Levenov test homogenosti varianc in na podlagi tega izbrali pravilni t-test. T-test je bil torej uporabljen, kjer je kategorična spremenljivka imela dve vrednosti. Da smo zagotavljali normalnost vzorčne porazdelitve, smo določene skupine podatkov združevali med seboj, kakor navedeno zgoraj. Kjer združevanje ni bilo smiselno, smo uporabili neparametrične teste Kurskal Willis test ter Mann Whitney U test. Pri posameznih odgovorih navajamo razlike glede na demografske spremenljivke samo tam, kjer je so statistično značilne. V Prilogi 2 tega poročila se nahajajo vse tabele, iz katerih je razvidno opravljanje testov ter statistično značilne povezave.

Analiza podatkov

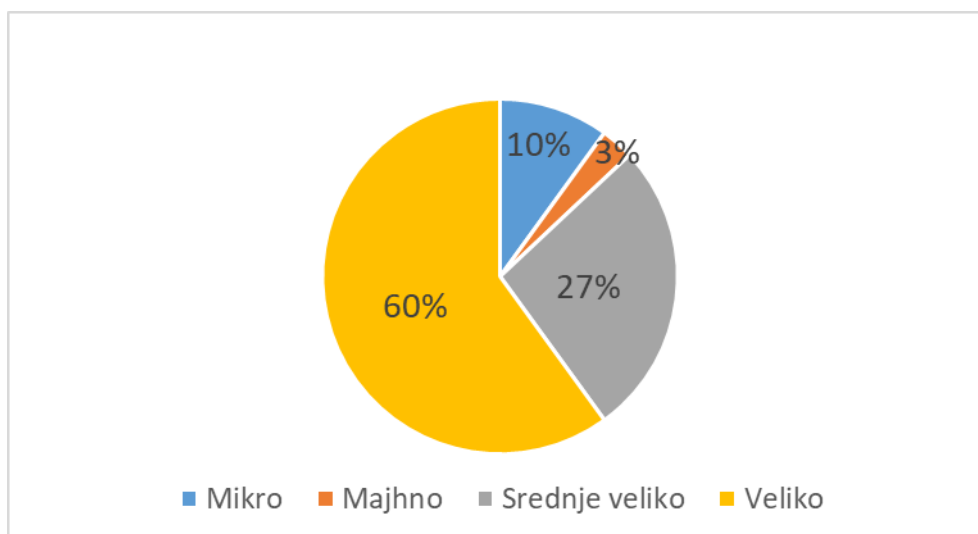
V nadaljevanju prikazujemo analizo podatkov. Najprej je predstavljen *opis vzorca* oziroma demografski podatki podjetij/zavodov, v katerih delujejo in so zaposleni sindikalni predstavniki, nato še demografske značilnosti samih anketirancev. Zatem sledi vsebinska analiza odgovorov, pri čemer smo sledili strukturi vprašalnika: *poznavanje* ključnih kompetenc, ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi, *pomen teh kompetenc* ter *interes za usposabljanje*.

OPIS VZORCA RAZISKAVE

Podjetje/zavod

Slabi dve tretjini (63 %) anketirancev deluje v javnem sektorju; 37 % pa v zasebnem. Večina anketirancev je zaposlenih v velikem podjetju, to je v podjetju oziroma zavodu z več kot 250 delavci (Slika 1). Dobra četrtina je zaposlena v srednje velikem podjetju (med 50 in 250 delavci), desetina v mikro (manj kot 10 delavcev), najmanj pa v majhnem podjetju (med 10 in 50 delavci).

Slika 1: Velikost podjetja/zavoda



N = 67

Slaba četrtnina podjetij oziroma zavodov, v katerem so zaposleni anketiranci, sodi na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti (2008) v *dejavnost javne uprave in obrambe ter dejavnost obvezne socialne varnosti* (Tabela 1), sledita dejavnosti *visokošolskega izobraževanja* ter *socialne varnosti*. Anketiranci so imeli tudi možnost navesti drugo dejavnost. Med temi jih je bilo največ iz *dejavnosti sindikata* ter *založništva revij in časopisov* – pri obeh je bil odstotek enak, to je 6 %. V vzorcu pa ni bilo nikogar, ki bi bil zaposlen v podjetju/zavodu z registrirano glavno dejavnostjo oskrbe z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja; trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil ter lesno-predelovalna dejavnost.

Tabela 1 Registrirana glavna dejavnost podjetja oziroma zavoda

Dejavnost	Odstotek
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	24%
Visokošolsko izobraževanje	19%
Socialna varnost	13%
Grafična dejavnost	7%
Papirna in embalažna dejavnost	7%
Druga dejavnost: sindikat	6 %
Druga dejavnost: založništvo (revije, časopis)	6 %
Zdravstvo	4%
Druga dejavnost	4 %
Druga dejavnost: kovinska	3 %
Gradbeništvo	1%
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	1%
Knjigotrška dejavnost	1%
Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja	0%
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	0%
Lesno-predelovalna dejavnost	0%

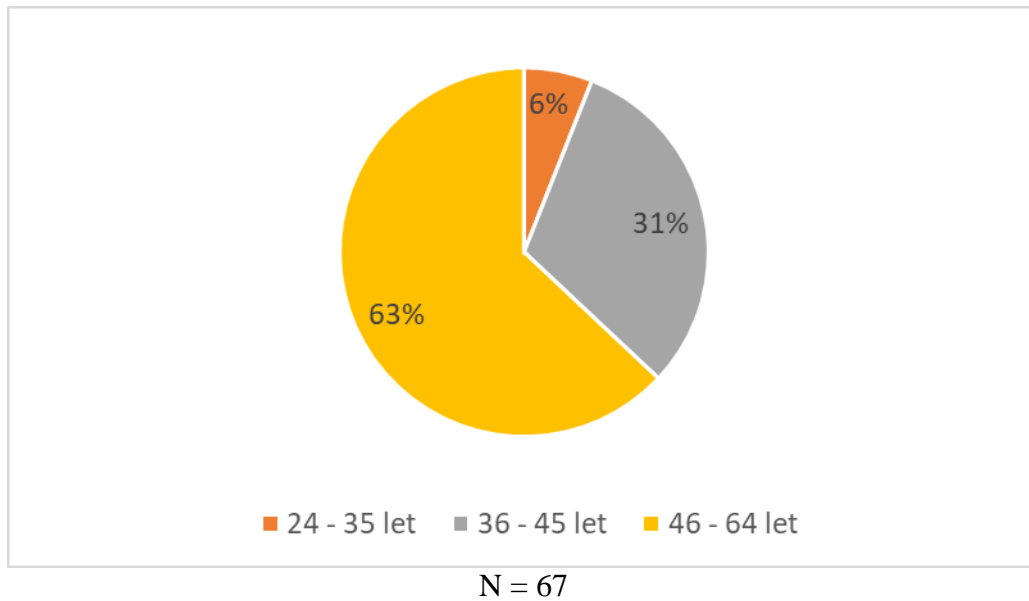
N = 67

Anketiranci

Glede spola so bili anketiranci razmeroma enakomerno porazdeljeni, saj je bilo med njimi 54 % žensk ter 46 % moških.

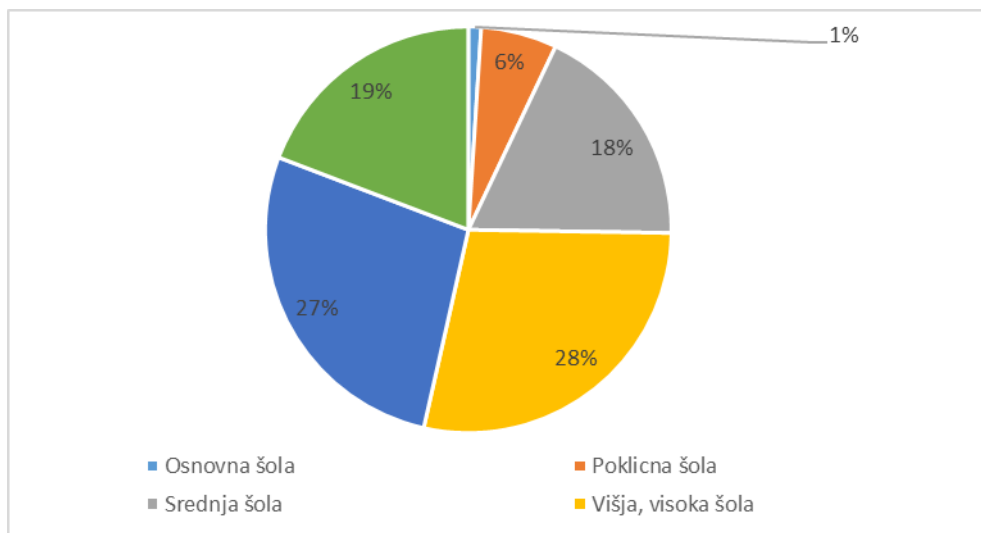
Slabi dve tretjini anketirancev je starih med 45 in 64 let, slaba tretjina pa med 36 in 45 let (Slika 2). V vzorcu ni bilo pripadnikov ne najmlajše generacije (do 24 let), kakor tudi ne najstarejše (nad 65 let).

Slika 2 Starost anketirancev



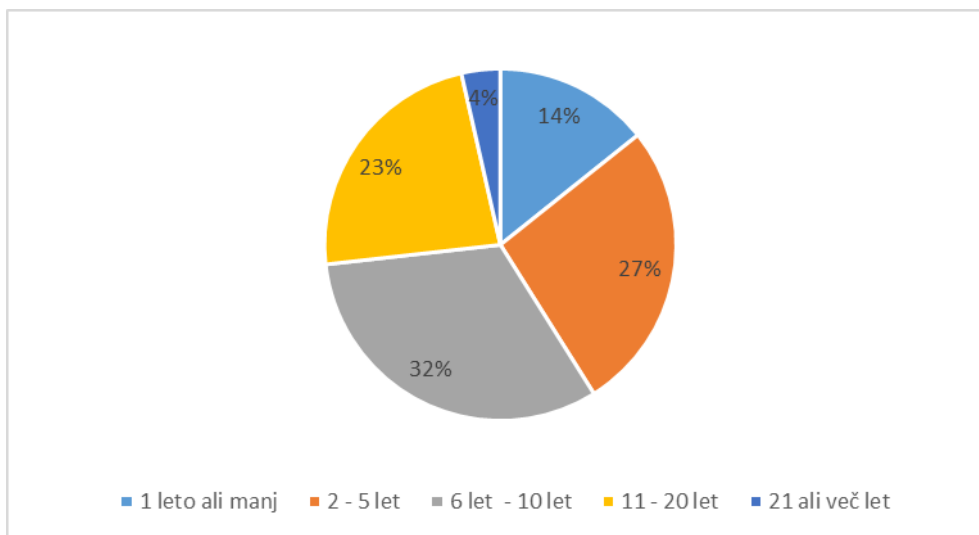
V vzorcu je približno enak delež tako tistih z višjo, visoko šolo ter univerzitetno izobrazbo ter na drugi strani tistih, ki imajo srednjo šolo ali magistrsko oziroma doktorsko izobrazbo (Slika 3). To je najverjetneje posledica tega, da je skorajda petina anketirancev zaposlenih v dejavnosti visokega šolstva, kjer prevladujejo zaposleni z najvišjimi zaključenimi izobrazbami. Tistih z najnižjo izobrazbo (nedokončana osnovna šola) v vzorcu ni, ravno tako je v vzorcu le en anketiranec z zaključeno osnovno šolo.

Slika 3: Izobrazba



Velika večina anketirancev (84 %) opravlja vlogo *sindikalnega zaupnika*, v povprečju so v tej vlogi 9,3 let, čeprav so med njimi precejšnje razlike. Najdaljši staž ima anketiranec, ki je sindikalni zaupnik *31 let*, najkrajši pa *manj kot leto dni*. Na podlagi njihovih navedb o številu let v tej vlogi, smo jih razvrstili v pet razredov. Med njimi je največ takih, ki svojo vlogo opravljajo od 6 do 10 let (Slika 4). Nekoliko manj je takih, ki to vlogo opravljajo več kot 11 let, pri čemer izstopata dva anketiranca, ki svojo vlogo opravljata več kot 21 let. Anketiranih sindikalnih zaupnikov z najkrajšim obdobjem opravljanja te vloge, manj kot leto dni, je v vzorcu 14 %.

Slika 4 Obdobje opravljanja vloge sindikalnega zaupnika



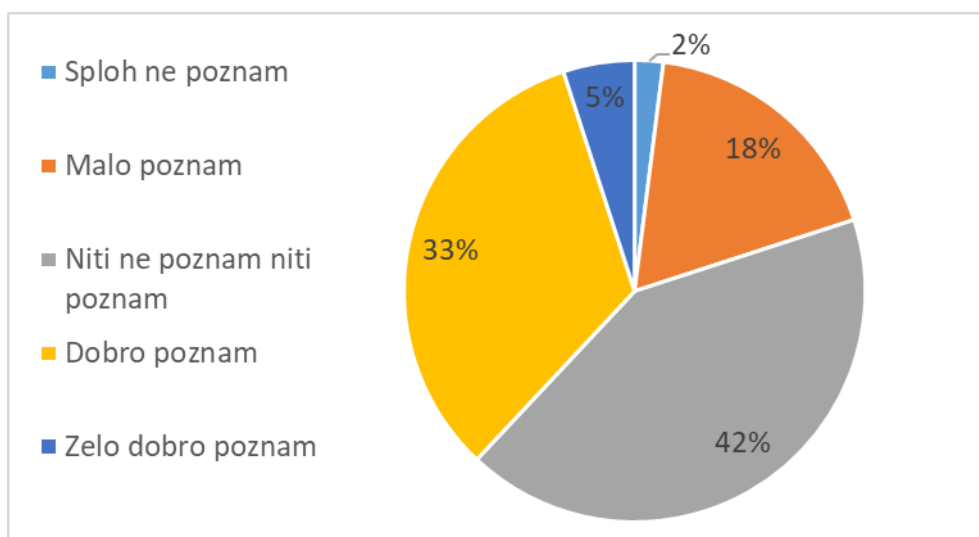
N = 56

Zanimalo nas je tudi, ali anketiranci, ki so sindikalni zaupniki, opravljajo še kakšno drugo vlogo kot delavski predstavniki. Pri tem jih je 38 % navedlo, da nimajo nobene druge vloge, slaba polovica (43 %) anketiranih sindikalnih zaupnikov je tudi *predsednikov sindikatov* podjetju/zavodu. Manj pa jih opravljal tudi vlogo *članov svetov delavcev* (7 %) ter *delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu* (5 %). Med anketiranimi sindikalnimi zaupniki ni nihče delavski predstavnik v nadzornem svetu, upravnem odboru ali svetu zavoda. Anketiranci so imeli možnost, da sami navedejo druge vloge, ki jih opravljajo. Po en anketiranec je navedel: *član sd, član kmev, vodstveno ter delovno predsedstvo*.

POZNAVANJE KLJUČNIH KOMPETENC

Na podlagi odgovorov na vprašanje o splošnem poznavanju ključnih kompetence (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi, je mogoče oceniti, da je to poznavanje *relativno šibko* (Slika 5). Kajti petina anketiranih sploh ne pozna oziroma malo pozna navedene ključne kompetence, največ, 42 %, pa jih niti ne pozna oziroma pozna. Skupaj to predstavlja več kot polovico anketiranih, kajti dobro in zelo dobro poznavanje navedenih kompetenc je prisotno pri 38 % anketirancev.

Slika 5 Splošna ocena poznavanja ključnih kompetenc



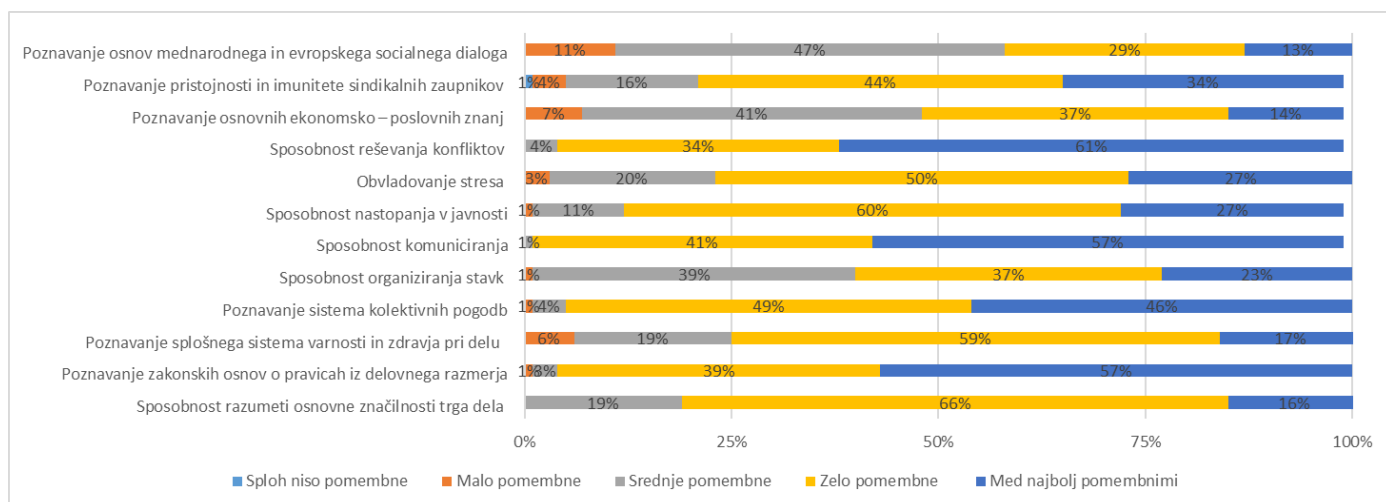
N = 83; povprečje 3,2; standardni odklon 0,9

Pri pomenu kompetenc se je pokazala statistično značilna razlika glede na sektor. Anketiranci, ki so zaposleni v *zasebnem sektorju*, so *višje ocenili lastno poznavanje ključnih kompetenc* (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi, v primerjavi z zaposlenimi v javnem sektorju.

POMEN KOMPETENC

Anketiranci so s pomočjo Likertove lestvice ocenjevali pomen posameznih kompetenc (znanj, veščin, sposobnosti) za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Kot tri najpomembnejše kompetence so označili *sposobnost reševanja konfliktov, sposobnost komuniciranja ter poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...* (Slika 6). Čeprav so bile vse navedene kompetence ocenjene zelo visoko, velja izpostaviti, da se anketirancem najmanj pomembno zdi poznavanje *osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga ter poznavanje osnov ekonomsko - poslovnih znanj za poslovanje podjetja*.

Slika 6 Pomen posameznih kompetenc za učinkovito vodenje socialnega dialoga



N = 67

Glede na demografske značilnosti se je pokazalo več razlik. Kompetenci *sposobnost nastopanja v javnosti* statistično značilno pripisujejo večji pomeni tisti, ki so zaposleni v *večjem podjetju/zavodu* v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni v srednje velikih podjetjih. Verjetno lahko to povežemo z dejstvom, da je treba v večjih podjetjih/zavodih nagovoriti na eni strani večje število zaposlenih, na drugi strani pa je dialog z delodajalcem zahtevnejši. Slednje se lahko nanaša na vsebino (s posledicami, ki vplivajo na večje število zaposlenih kot v manjših podjetjih/zavodih), kakor tudi na številčnost, saj običajno v večjih podjetjih/zavodih socialni dialog poteka z več udeleženci na strani delodajalca. Na drugi strani pa je potreba *po poznavanju osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja* v povprečju višja v *mikro in majhnih podjetjih* v primerjavi s srednje velikimi in velikimi podjetji.

Statistično značilne razlike so se pokazale pri manj in bolj izkušenih sindikalnih zaupnikih. Manj izkušenimi pripisujejo večji pomen kompetenci *poznavanja pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov*, kar bi lahko povezali s številom let izkušenj. Predvidevati je namreč mogoče, da bolj izkušeni sindikalni zaupniki, ki to vlogo opravljajo več kot pet let, bolje poznajo svoje pristojnosti in imuniteto tako s teoretičnega kakor praktičnega vidika. Ravno tako so se pokazale statistično značilne razlike med tistimi, ki so sindikalni zaupniki in imajo še eno vlogo kot delavski predstavniki. Slednji namreč pripisujejo *večji pomen kompetenci poznavanja osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja*. Razlog je mogoče iskati v tem, da z opravljanjem še druge vloge delavskih predstavnikov, na primer predsednika sindikata ali člana sveta delavcev, se pri svojem delu soočajo še z drugimi podatki, informacijami, odločitvami in podobno, ki lahko prevrednotijo pomen posameznih kompetenc.

Poleg vnaprej navedenih kompetenc so imeli anketiranci možnost navesti še druge kompetence (znanja, veščine, sposobnosti), ki so po njihovem mnenju pomembne za učinkovito vodenje socialnega dialoga, a niso bile izrecno navedene. Osem anketirancev je tako navedlo še svoje dodatno mnenje. Štirje od teh so poudarili pomen *poznavanja pogajalskih veščin* ter znotraj tega *doseganje kompromisov* (en anketirani); dva sta navedla *osnove organizacije dela in katalog delovnih mest oziroma poznavanje specifičnih delovnih procesov in razmerij moči v organizaciji*; oboje bi lahko deloma uvrstili med poznavanje osnovnih ekonomsko - poslovnih znanj za delovanje podjetja. Tematsko zelo blizu je mnenje anketiranca, ki je navedel

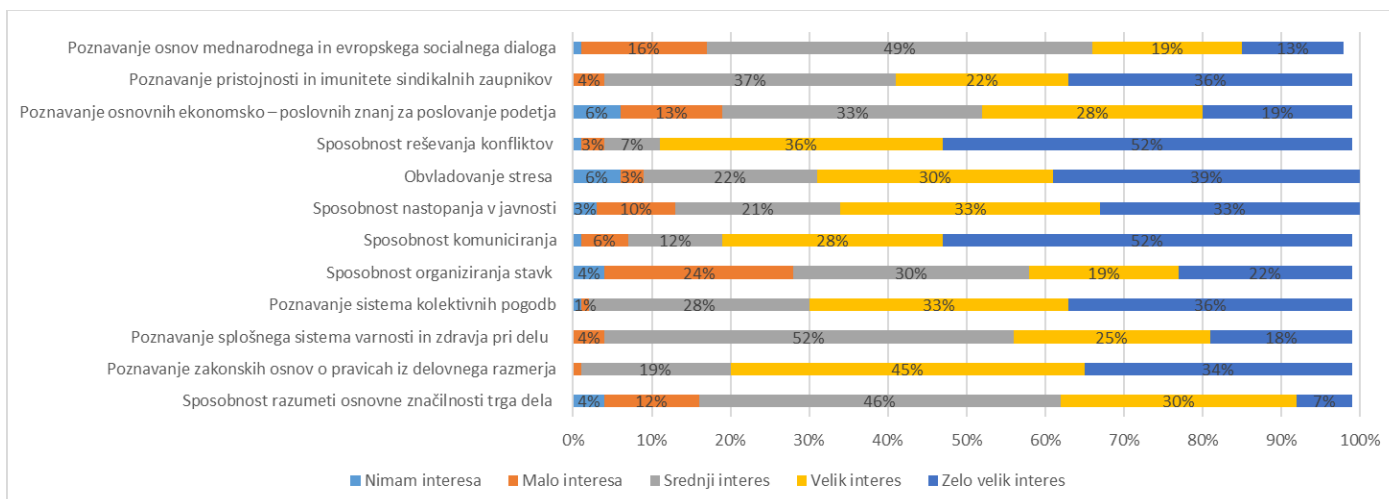
sposobnost »videti« celotno sliko in se zavedati realnih posledic, ki jih prinese sprememba, gre torej za sposobnost prisotnost in zavedanja. Dodatno so navedli še komuniciranje z mediji (časopisi, radio, tv), kar bi s širšega vidika sodilo v sposobnost komuniciranja, ter poznavanje ZSin z vidika pristojnosti sindikata; imuniteta je manj pomembna; sindikalni bolj je težak, če te je kot sindikalnega zaupnika strah, bolje, da se tega ne greš.

INTERES ZA USPOSABLJANJE

Na podlagi istega nabora kompetenc smo anketirance vprašali, kakšna je njihova potreba oziroma interes, da bi se usposabljali za pridobitev v vprašalniku navedenih kompetenc; ravno tako so imeli anketiranci možnost, da sami navedejo še druge kompetence, ki bi si jih želeli pridobiti.

Med navedenimi kompetencami anketiranci izkazujejo največji interes za pridobivanje sposobnosti reševanja konfliktov, sposobnosti komuniciranja ter poznavanja zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja (Slika 7). Najmanj interesa za usposabljanje anketiranci izkazujejo pri sposobnosti razumeti osnovne značilnosti trga dela, poznavanja sistema kolektivnih pogodb, sposobnost organiziranja stavk ter poznavanja osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga.

Slika 7 Interes za usposabljanje



N = 67

Trije anketiranci so tako zapisali še svoje dodatno mnenje. Vsem trem so bila stična točka pogajanja, pri čemer so zapisali kompetence za pogajanja, tehnike pogajanj in večine pogajanj. Dodatno je eden od teh anketirancev navedel še znanje tujih jezikov, drugi pa različni plačni modeli, dobre prakse iz tujine v primerih šikaniranja sindikalnih zaupnikov, pravilno izračunavanje višine pokojnine v primeru upokojevanja.

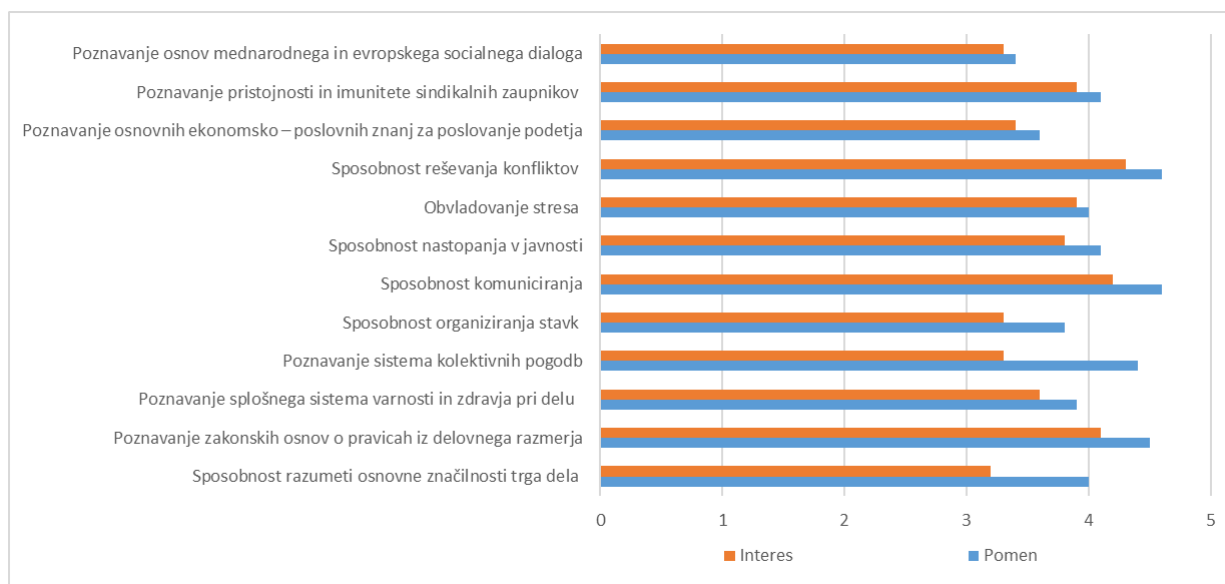
Statistično značilne razlike pri odgovori so se pokazali pri starosti anketirancev. Anketiranci, mlajši od 45 let, izkazujejo večjo potrebo oziroma interes za pridobivanje sledečih kompetenc: poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja, plačni sistem, delovni čas ter sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Domnevati je mogoče, da so razlogi v manjši izkušnosti in posledičnemu slabšemu poznavanju; lahko pa mlajši menijo, da so ta znanja bolj pomembna za njihovo delo v primerjavi s starejšimi anketiranci.

Ravno tako se je pokazala statistično značilna razlika glede na sektor, in sicer pri kompetencah *spodobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela* ter *poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja*. Tisti, ki so zaposleni v zasebnem sektorju izkazujejo večjo potrebo oziroma interes, da bi se usposabljali za pridobitev teh kompetenc. Najverjetneje gre to pripisati večji podvrženosti trgu in tržnemu dogajanju, ki terja nedvomno večje poznavanje tako poslovnih trendov kakor tudi trendov na trgu dela. Zato je razumljivo, da zaposleni v zasebnem sektorju imajo večje potrebe po zgoraj navedenih kompetencah. Statistično značilne razlike so se pokazale tudi pri manj in bolj izkušenih sindikalnih zaupnikih. Manj izkušenimi imajo večji interes oziroma potrebo po pridobivanju kompetence *poznavanja pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov*. Razloge je mogoče iskati v manjši izkušenosti, kakor smo pojasnili pri analizi odgovorov glede pomena posameznih kompetenc.

Primerjava pomena in interesa

Ker smo tako pri poznavanju kakor pri izkazovanju interesa za usposabljanje navedli enak nabor kompetenc, nam to omogoča primerjavo na podlagi povprečja odgovorov. Pri vseh navedenih kompetencah izhaja, da jim anketiranci *pripisujejo večji pomen za učinkovito vodenje socialnega dialoga kakor pa imajo interesa za usposabljanje* na navedenih področjih (Slika 8). Največja razlika se kaže pri poznavanju sistema kolektivnih pogodb, saj anketiranci temu pripisujejo bistveno večji pomen (povprečje 4,4) kot pa izkazujejo interes za pridobitev te kompetence (povprečje 3,3). Nekoliko nižja, a še vedno relativno velika, je razlika (0,8) pri sposobnosti razumeti osnovne značilnosti trga dela. Najmanjša razlika (0,1) je pri kompetenci obvladovanju stresa ter poznavanju osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga. Pri obeh navedenih kompetencah anketirani v povprečju pripisujejo tako nizek pomen kakor tudi interes za usposabljanje.

Slika 8 Primerjava interesa in pomena

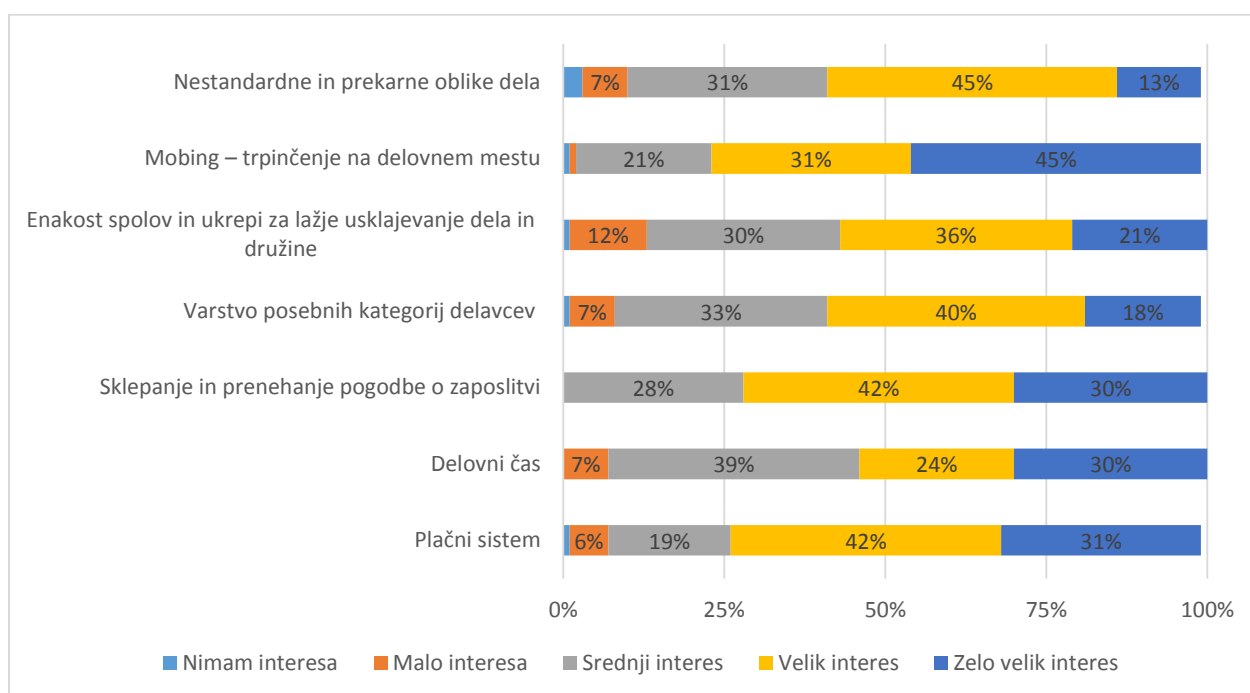


N = 67

DELOVNA RAZMERJA

Glede na specifičnost delovanja sindikalnih predstavnikov smo anketirance posebej vprašali, ali imajo potrebo oziroma interes po usposabljanju na posameznih področjih urejanja delovnih razmerij in pravic delavcev. Rezultati kažejo, da obstoji največja potreba oziroma interes za usposabljanje pri vsebinah *mobinga – trpinčenja na delovnem mestu* (Slika 9). Dobre tri četrtine anketirancev pripisuje namreč velik oziroma velik interes za usposabljanje pri tej vsebini. Glede na povprečje odgovorov sta na drugem mestu vsebini *plačnega sistema in sklepanje ter prenehanje pogodbe o zaposlitvi*. Čeprav je pri obeh navedenih vsebinah manjši delež tistih z zelo velikim interesom v primerjavi z zelo velikim interesom pri mobingu – trpinčenju na delovnem mestu. V povprečju je nekoliko manj interesa za usposabljanje vsebin *delovnega časa* (povprečje odgovorov 3,8) in *varstva posebnih kategorij delavcev* (povprečje odgovorov 3,7), najmanj pa pri vsebinah glede *nestandardnih in prekarne oblike dela ter enakosti spolov in ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine* (pri obeh je povprečje odgovorov 3,6).

Slika 9 Potreba za usposabljanje na področju delovnih razmerij in pravic delavcev



N = 67

Poleg navedenih vsebin iz področja urejanja delovnih razmerij in pravic delavcev so imeli anketiranci možnost dodati še druga področja, kjer imajo potrebo oziroma interes za usposabljanje po drugih vsebinah iz področja urejanja delovnih razmerij in pravic delavca. To možnost so izkoristili trije anketiranci. Navajali so: *vrste in primeri odpovedi pogodbe o zaposlitvi*, kar bi sodilo v sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi; podobno velja za navedbo *usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*, ki je zajeto v vsebini enakosti spolov in ukrepi za lažje usklajevanja dela in družine. Poleg tega so anketiranci navedli tudi *kršitev delovnega razmerja, medgeneracijsko sodelovanje* in *mediacijski postopki*.

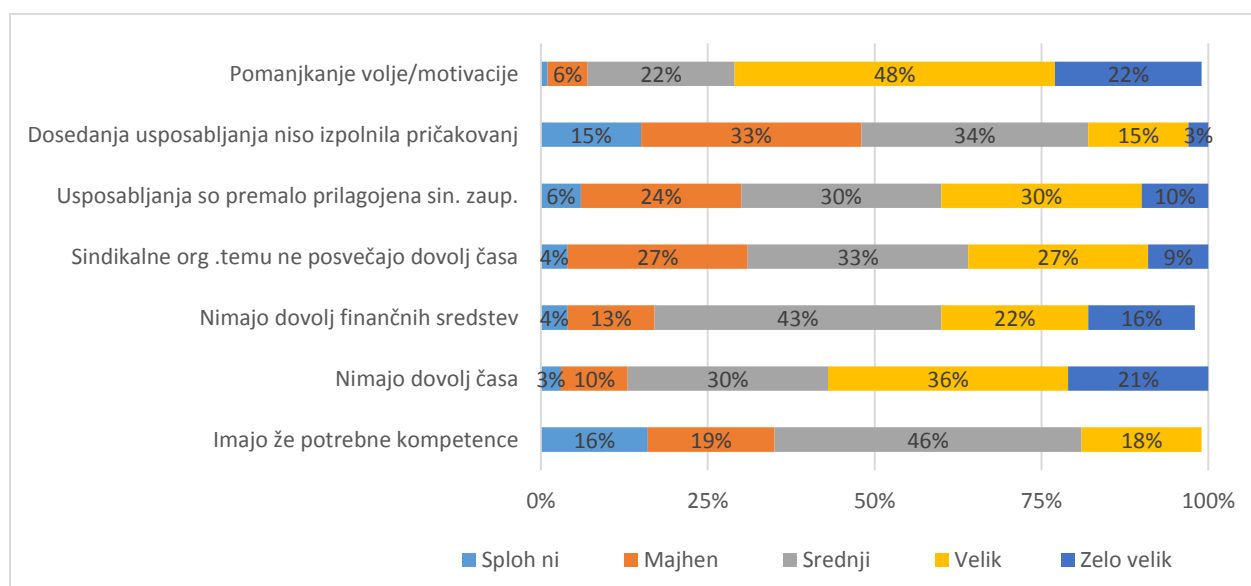
Statistično značilne razlike so se pokazale zgolj pri potrebi oziroma interesu za usposabljanje na področju *plačnega sistema*. Tisti, ki so zaposleni v mikro in malih podjetjih/zavodih v

primerjavi s tistimi, ki so zaposleni v srednjih in velikih podjetjih/zavodih, imajo *višjo potrebo oziroma interes za usposabljanje na področju plačnega sistema.*

VZROKI/OVIRE IN SPODBUDE ZA USPOSABLJANJE

Anketirance smo spraševali, kateri so po njihovem mnenju glavni vzroki ali ovire, da se sindikalni zaupniki ne bi še bolj vključevali v usposabljanje. Kot kažejo rezultati (Slika 10), so glavni razlogi *osebne narave*. Kot razlog z najvišjim povprečjem odgovorov (3,8) je *pomanjkanje volje ali motivacije*. Skoraj polovica anketirancev namreč meni, da je to velik razlog/ovira; dobra petina pa to označuje kot zelo velik razlog/oviro. *Pomanjkanje časa* je razlog z drugim najvišjim povprečjem odgovorov (3,6). Več kot polovica (57 %) anketirancev namreč meni, da je pomanjkanje časa velik oziroma zelo velik razlog/ovira za ne vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje. Na drugi strani pa slaba polovica (48 %) anketirancev meni, da sploh ni oziroma je majhen razlog/ovira za ne vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje to, da *dosedanja usposabljanja niso izpolnila pričakovanj* (povprečje odgovorov 2,6). Zelo podoben rezultat se kaže pri razlogu, da sindikalni zaupniki *že imajo potrebne kompetence* (povprečje odgovorov 2,7).

Slika 10 Razlogi/ovire sindikalnih zaupnikov za ne vključevanje v usposabljanje



N = 67

Statistično značilne razlike so se pokazale pri manj in bolj izkušenih sindikalnih zaupnikih. Manj izkušenimi sindikalni zaupniki menijo, da razlog *premajhne prilagojenosti usposabljanja potrebam sindikalnih predstavnikov, večji vzrok oziroma ovira za ne vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje*. Morda manj izkušenimi sindikalni zaupniki potrebujejo drugačna znanja kot bolj izkušenimi, kar bi lahko povezali tudi z njihovim statistično različnim mnenje, da imajo večji interes oziroma potrebo po pridobivanju kompetence *poznavanja pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov*, kakor je bilo prikazano v analizi predhodnih odgovorov.

Tisti z višjo izobrazbo se v povprečju statistično značilnost bolj strinjajo s trditvijo, da je *pomanjkanje volje oziroma motivacije večji razlog/ovira za sindikalne zaupnike razlog/ovira za še večje vključevanje v usposabljanje* v primerjavi s tistimi z nižjo izobrazbo. Enako menijo tisti sindikalni zaupniki, ki nimajo nobene dodatne vloge kot delavski predstavniki. Torej, tisti, ki so sindikalni zaupniki in nimajo nobene druge vloge, statistično značilno menijo, da je *pomanjkanje volje ali motivacije večji razlog/ovira za sindikalne zaupnike za še večje vključevanje v usposabljanje*.

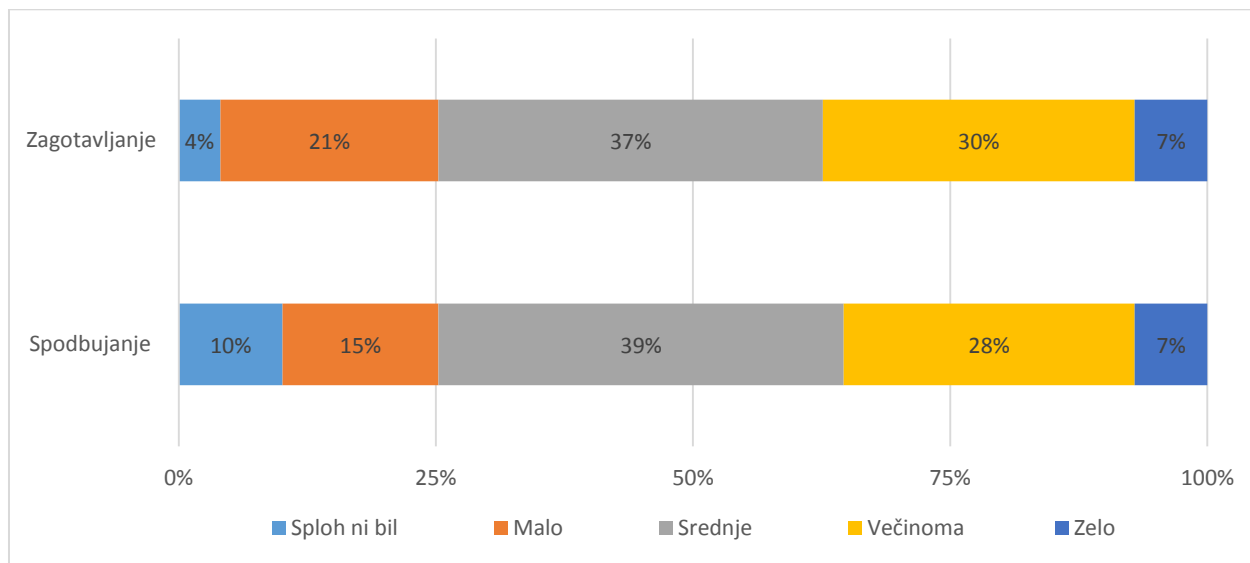
ODGOVORNOST ZA USPOSABLJANJE

Z razlogi/ovirami ne vključevanja v usposabljanje je tesno povezano vprašanje oziroma mnenje anketirancev, kdo je odgovoren za spodbujanje sindikalnih predstavnikov k stalnemu iskanju novih znanj ter posledično pridobivanju ustreznih kompetenc. Na vprašanje je bilo možnih več odgovorov. Več kot tri četrtine anketirancev (79 %) meni, da so za to *odgovorni sindikalni predstavniki sami*, slabi dve tretjini KSS Pergam (61 %) ter manj kot polovica (43 %) panožni/hišni sindikat. Statistično značilne razlike so se pokazale glede na sektor. Tisti, ki so zaposleni v javnem sektorju, pripisujejo *večjo odgovornost panožnemu/hišnemu sindikatu* v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni v zasebnem sektorju.

V okviru spodbud za izobraževanje in usposabljanje sta bili dve vprašanji namenjeni ocenitvi dosedanje vloge tako panožnega/poklicnega sindikata kakor KSS Pergam glede zagotavljanja in spodbujanja usposabljanja.

Pri ocenjevanju vloge panožnega/poklicnega sindikata pri zagotavljanju in spodbujanju usposabljanja je bilo povprečje odgovorov pri zagotavljanju in spodbujanju enako (3,1). Podrobnejši pregled odgovorov (Slika 11) kaže, da so anketiranci skorajda v enakem deležu ocenili, da je bil panožni/poklicni sindikat srednje, večinoma in zelo aktiven tako pri zagotavljanju kot spodbujanju usposabljanja. Edina razlika se je pojavila pri mnenju anketirancev, da panožni/hišni sindikat sploh ni bil aktiven oziroma da je bil malo aktiven pri tem. Medtem ko desetina anketirancev meni, da panožni/hišni sindikat ni bil aktiven pri spodbujanju usposabljanja, so takega mnenja pri zagotavljanju usposabljanja zgolj 4 % anketirancev. Da pa je bil malo aktiven pri slednjem, je prepričana dobra petina anketirancev; pri spodbujanju usposabljanja pa 15 % anketirancev.

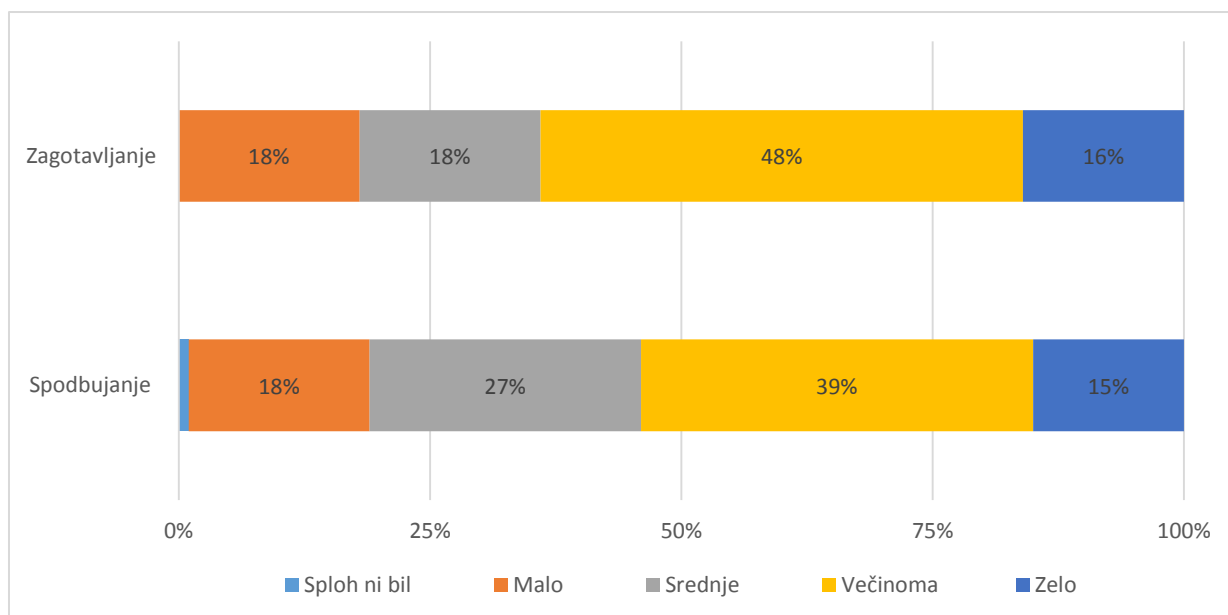
Slika 11 Vloga panožnega/poklicnega sindikata pri zagotavljanju in spodbujanju usposabljanja



N = 67

Anketiranci pri tem boljše ocenjujejo vlogo KSS Pergam (Slika 13), čeprav razlike niso velike. Pri ocenjevanju KSS Pergam več kot dve tretjini anketirancev (64 %) menita, da je bila KSS Pergam večinoma oziroma zelo aktivna pri zagotavljanju usposabljanja. Takega mnenja je pri spodbujanju usposabljanja deset odstotnih točk manj anketirancev (54 %). Na drugi strani pa niti en anketiranec ni izrazil mnenja, da KSS Pergam sploh ni bila aktivna pri zagotavljanju usposabljanja; pri spodbujanju pa zgolj eden.

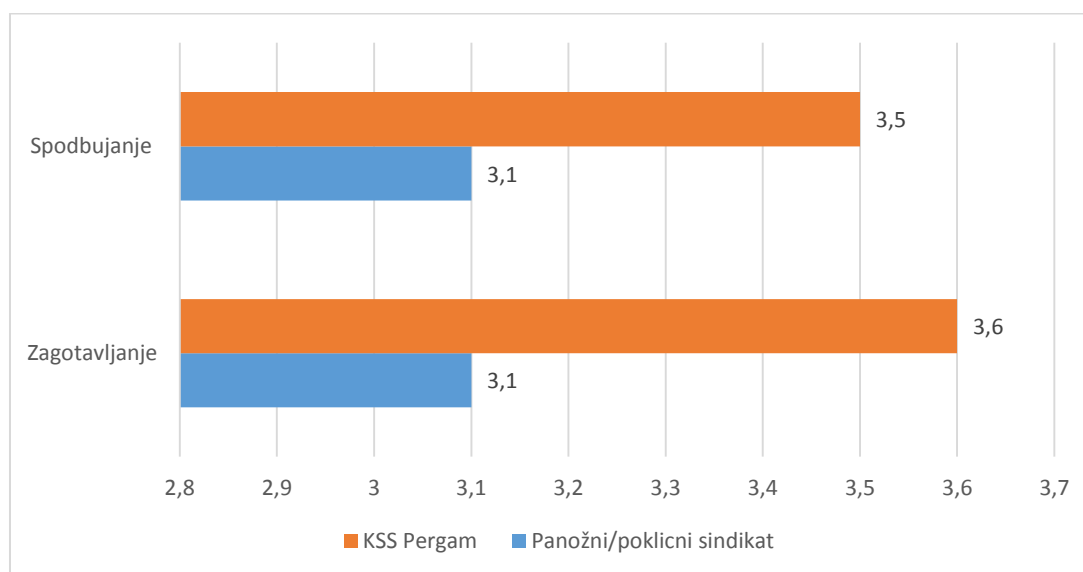
Slika 12 Vloga KSS Pergam pri zagotavljanju in spodbujanju usposabljanja



N = 67

Primerjava vloge panožnega/poklicnega sindikata in KSS Pergam (Slika 13) kaže, da so anketiranci boljše ocenili vlogo KSS Pergam tako pri spodbujanju kakor pri zagotavljanju usposabljanja.

Slika 13 Primerjava vloge panožnega/poklicnega sindikata in KSS Pergam

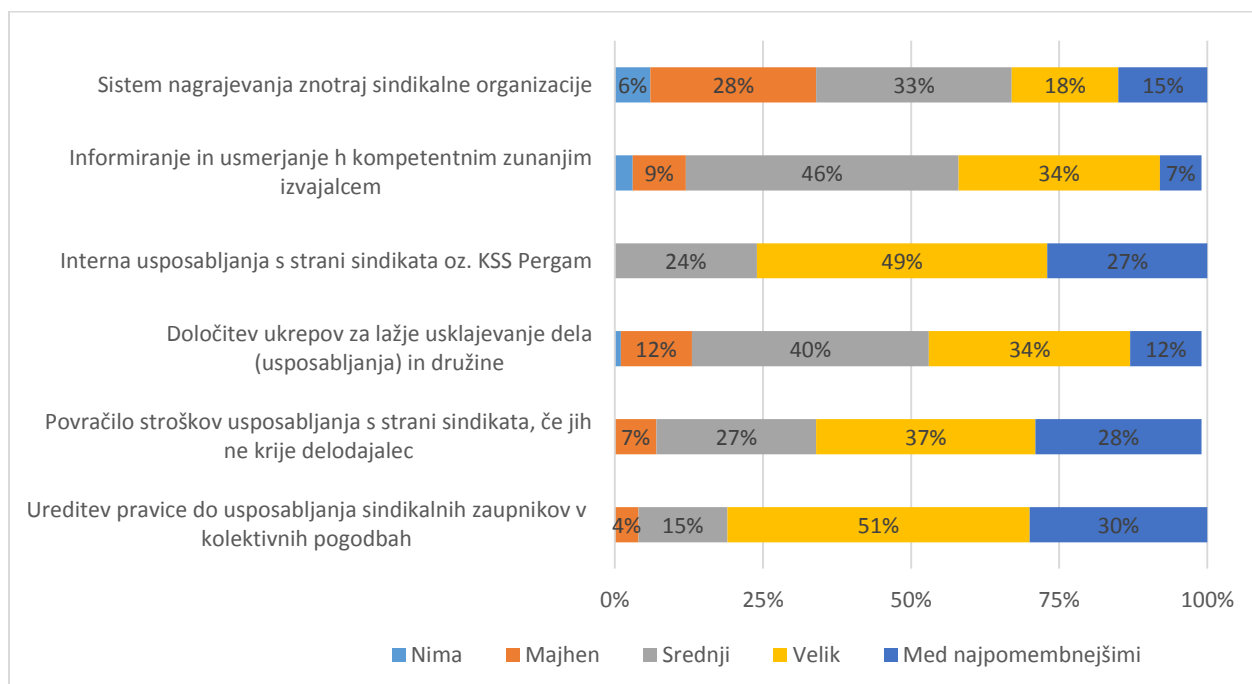


N = 67

SPODBUDE ZA VEČJE USPOSABLJANJE

Z vidika prihodnjih aktivnosti nas je zanimalo, katere spodbude s strani sindikalne organizacije in KSS Pergam bi imele po mnenju anketirancev največji pomen za še večje vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje. Anketiranci menijo, da bi bila največja spodbuda *vključitev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivne pogodbe* (Slika 14). Več kot pol anketirancev (51 %) namreč meni, da ima ta spodbuda velik pomen za še večje vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje, 30 % pa jih meni, da je med najpomembnejšimi (povprečje odgovorov 4,1). Kot druga najpomembnejša spodbuda se je izkazalo *interno usposabljanje s strani sindikata oziroma KSS Pergam* (povprečje odgovorov 4) ter *povračilo stroškov s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec* (povprečje odgovorov 3,9). Na drugi strani so anketiranci ocenili *sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanje, finančne nagrade za odličnost...)* kot najmanj pomembno spodbudo od navedenih (povprečje odgovorov 3,1). Več kot tretjina anketirancev namreč meni, da to nima oziroma ima majhen pomen za še večje vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje.

Slika 14 Spodbude za večje vključevanje v usposabljanje



N = 67

Anketiranci, mlajši od 45 let, statistično značilno menijo, da imajo spodbude *informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem*, *interna usposabljanja s strani sindikata oziroma KSS Pergam* ter *zagotovljeno povračilo stroškov s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec*, *večji pomen* za vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje v primerjavi z anketiranci, starejšimi od 45 let.

Statistična razlika se je pokazala pri *internem usposabljanju s strani sindikata oziroma KSS Pergam*. Zaposleni v mikro in malih podjetjih/zavodih statistično značilno pripisujejo večji pomen v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni v srednjih in velikih podjetjih/zavodih.

III. DEL: ZAKLJUČEK - SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Na **podlagi pregleda zakonodaje** z vidika pristojnosti sindikatov smo poskusili identificirati potrebne kompetence sindikalnih predstavnikov za učinkovito vodenje socialnega dialoga. Ker se njihova ustavno priznana vloga razteza na široko področje varstva ekonomsko – socialnega položaja delavcev in to na več ravneh – od nivoja podjetja, poklica, panoge, države do nadnacionalnih ravni, je opredelitev ključnih kompetenc lahko **zelo široka**. Opredelitev ključnih kompetenc bo tako zlasti odvisna od tega, za kakšno raven in vrsto sindikalnega dela gre.

Z vidika namena raziskave smo se pri identificiranju ključnih kompetenc omejili na tiste, ki so priučljive oz. ki se jih lahko naučimo. Osebne sposobnosti sindikalnih zaupnikov, kot so integriteta, pogum, pravičnost, etično obnašanje, sposobnost empatije idr. so zagotovo prav tako ključne za uspešno sindikalno delo, vendar niso fokus te raziskave. Raziskava se je osredotočila na tiste kompetence, ki se lahko dosežejo oz. izboljšajo z izobraževanjem, usposabljanjem in z izkušnjami.

Iz pregleda sindikalnih pristojnosti po veljavni zakonodaji lahko izluščimo naslednje ključne kompetence:

- a) **Splošne kompetence** (za vse sindikalne predstavnike ne glede na raven in vrsto dela) kot temeljno poznavanje osnov:
 - trga dela in zaposlovanja,
 - delovne zakonodaje in pravic delavcev,
 - varnosti in zdravja pri delu, varstva proti mobingu ter o spolni in drugi vrsti prepovedanega diskriminiranja pri delu,
 - sistema kolektivnega pogajanja, stavke in drugih sindikalnih ukrepov,
 - reševanja konfliktov in sporov,
 - komuniciranja,
 - pogajalskih tehnik in veščin in
 - organiziranja, upravljanja in vodenja (ljudi, dogodkov, podjetij, institucij,...).

- b) **specifične kompetence** (so odvisne od ravni in vrste sindikalnega dela in se razlikujejo tako po vsebini kot po intenziteti oz. stopnji zahtevanih znanj, veščin in sposobnosti, npr. osnovna, srednja ali izpopolnjena stopnja). Primer specifičnih kompetenc:
 - *za sindikalne zaupnike v podjetjih in zavodih*: poznavanje delovne zakonodaje, poznavanje reševanja konfliktov, poznavanje reševanja pritožb delavcev, poznavanje reševanja izvensodnih in sodnih delovnih sporov, sposobnost zastopanja delavcev v postopkih varstva delavskih pravic pri delodajalcu, poznavanje tehnik preprečevanja stresa na delovnem mestu, ipd..
 - *za sindikalne pogajalce v procesih kolektivnega pogajanja*: poznavanje delovne zakonodaje, poznavanje delovanja podjetja, poznavanje delovanja trga dela, poznavanje človekovih pravic, poznavanje pogajalskih tehnik in veščin, sposobnost opredelitve ciljev in strategij pogajanj, sposobnost nekonfliktnega komuniciranja, sposobnost sestavljanja kolektivnih pogodb, sposobnost razlage kolektivnih pogodb
 - in drugo

V nadaljevanju raziskave smo zgoraj identificirane kompetence, ki smo jih povzeli iz veljavne zakonodaje s področja sindikalnih pristojnosti, vključili v anketni vprašalnik, s katerim smo sindikalne predstavnike povprašali o tem, kakšno je njihovo poznavanje kompetenc ter kakšne so njihove potrebe po izobraževanju za pridobitev različnih kompetenc za učinkovito vodenje socialnega dialoga.

Na **podlagi rezultatov ankete** je mogoče oblikovati več zaključkov. Anketirance bi v splošnem lahko označili kot samokritične, saj se že v izhodišču v splošnem ne strinjajo s tem, da imajo potrebne kompetence za opravljanje svoje vloge. Povedano z drugimi besedami: v splošnem se zavedajo, da sicer določene kompetence imajo, vendar za učinkovito vodenje socialnega dialoga bi potrebovali dodatna znanja in veščine. To posredno izkazujejo tudi tem, da *pripisujejo večji pomen kompetencam za učinkovito vodenje socialnega dialoga kakor imajo sami interes po njihovem pridobivanju*. Predvidevamo lahko, da je to tesno povezano z razlogi oziroma ovirami za še večje vključevanje v usposabljanje. Pri tem pa se je izkazalo, da so ti razlogi oziroma ovire pretežno *osebne narave*. Pomanjkanje volje/motivacije in časa se namreč kaže kot ključna dejavnika, zakaj se anketiranci še bolj ne vključujejo v usposabljanja. Pod drugi strani bi jih k še večjemu vključevanju v usposabljanje najbolj spodbudilo, če bi bila *ta pravica vključena v kolektivne pogodbe, če bi bilo usposabljanje interno organizirano (KSS Pergam ali sindikat) ter če bi bilo zagotovljeno povračilo stroškov s strani sindikat, če jih ne bi kril delodajalec*. Te spodbude je mogoče povezati z razlogi, zakaj se še bolj ne vključujejo v usposabljanje. Kajti z vključitvijo te pravice v kolektivne pogodbe, bi se jim lahko ta čas štel kot delovni čas in bi to usposabljanje lahko opravili znotraj svojega običajnega delovnega urnika. Verjetno je tudi organizacijsko ter s tem časovno bolj učinkovito, če je to izvedeno interno, to je s strani KSS Pergam ali sindikata. Glede slednjega rezultati kažejo, da so tudi sicer anketiranci v povprečju zadovoljni tako s spodbujanjem kakor z zagotavljanjem usposabljanja z obeh strani – KSS Pergam ter panožnega/poklicnega sindikata, čeprav pri slednjem je zadovoljstvo nekoliko nižje. Iz tega je mogoče oblikovati zaključek, da bi bilo smiselno ohraniti ter še dodatno okrepiti vlogo obeh, tako sindikata kot KSS Pergam, pri izvajanju usposabljanja. Pri izvajanju usposabljanja bi veljalo razmisliti o različnih pristopih pri tistih, ki so v vlogah delavskih predstavnikov manj časa in so posledično manj izkušeni v primerjavi s starejšimi kolegi.

Glede vsebin usposabljanja anketiranci največ zanimanja kažejo za *mobing – trpinčenje na delovnem mestu*, kar je mogoče razložiti s tem, da se zaposleni oziroma člani sindikata, ki menijo, da so žrtev mobinga, za prvi nasvet običajno obrnejo na sindikat. Ker gre za izredno občutljivo ter zahtevno področje, je razumljivo, da je želja po znanju večja. Poleg samega znanja o tem, kaj mobing je, bi veljalo razmisliti o usposabljanju, kako ravnati v pogovoru oziroma v stikih z osebo, ki se na sindikalnega zaupnika obrne po nasvet. Razumljiva je tudi potreba po še boljšem poznavanju *plače*, saj je to temeljna pravica iz delovnega razmerja ter pri *prenehanju* delovnega razmerja, saj zaposleni oziroma člani sindikata potrebujejo takrat tako pravni nasvet kakor tudi neke vrste psiho-socialno pomoč oziroma podporo bodisi pri kršitvah v zvezi s plačo bodisi pri odpovedi delovnega razmerja. Podobno kot pri mobingu se za prvi nasvet obrnejo največkrat na sindikat, zato bi veljalo razmisliti o dodatnem usposabljanju na tem področju. Izven področja delovnih razmerij pa si anketiranci želijo več znanja pri *razreševanju konfliktov in komunikaciji*.

Na podlagi ugotovitev raziskave predlagamo vključitev naslednjih vsebin v izobraževalne module za pridobitev ali ohranitev kompetenc sindikalnih predstavnikov:

1. Osnove delovne zakonodaje I.: sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi
2. Osnove delovne zakonodaje II.: plača in druge pravice iz delovnega razmerja
3. Nove oblike dela, digitalizacija in prekarni delavci
4. Enakost spolov, diskriminacija, mobing (pravni in psihosocialni vidiki)
5. Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe
6. Stavka in drugi sindikalni ukrepi
7. Pogajalske tehnike in veščine
8. Veščine komuniciranja
9. Mirno reševanje konfliktov in sporov
10. Premagovanje stresa

Predlagane vsebine se lahko izvajajo kot samostojni moduli ali pa se jih vključi v širše oz. sorodne tematske sklope. Izobraževalni moduli naj sledijo željam in potrebam sindikalnih predstavnikov, prav tako pa ne smejo prezreti tudi tistih vsebin, za katere morda sami ne izražajo največjega interesa, so pa nujno potrebne z vidika pristočnosti, ki jih imajo sindikati po zakonu ali pa gre za prioritete družbene teme, za katere se v družbi upravičeno pričakuje, da jih bodo sindikati ustrezno naslavljali in umeščali na agendo socialnega dialoga, npr. enakost spolov in prepoved diskriminacije, nove oblike dela, digitalizacija delovnih procesov ipd. Če želijo sindikati tudi v prihodnje igrati pomembno in napredno družbeno vlogo, morajo naslavljati sodobne izzive trga dela in ne le tradicionalne sindikalne teme, to pa se mora odražati tudi v kurikulumu sindikalnega izobraževanja.

UPORABLJENA LITERATURA

Belopavlovič N., Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D. (ur.), Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2016

Bridgford, Jeff. Trade union involvement in skills development: an international review, International Labour Organization, 2017.

Grant Anne, Developing a Competency Framework for Labour Relations Professionals, IRC, 2011-01.

Kresal Šoltes, K. (2013), Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci, let. 13, št. 2-3/2013, str. 237-255.

Novak, M. et al. (2007), Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba; Ljubljana.

Priloga 1: Vprašalnik

Spoštovani!

Pred vami je kratek vprašalnik KSS Pergam o vašem mnenju, katere so ključne kompetence (znanja, veščine, izkušnje) za učinkovito vodenje socialnega dialoga in kakšne so vaše potrebe, interesi in morebitne ovire po takem usposabljanju.

S sodelovanjem v anketi prispevate k oblikovanju modela usposabljanja za sindikalne zaupnike, ki bo čim bolj približan njihovim realnim potrebam in delovnemu okolju, v katerem izvajajo sindikalno dejavnost. Odgovori bodo v pomoč pri oblikovanju zaključkov v okviru raziskave *Ugotavljanje potreb po usposabljanju sindikalnih zaupnikov za učinkovito vodenje socialnega dialoga*, ki jo izvaja Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani po naročilu KSS Pergam v okviru projekta »Boljša usposobljenost socialnih partnerjev za boljši socialni dialog«, ki jo izvaja KSS Pergam.

Sodelovanje v anketi je povsem anonimno, zato vaših odgovorov ne bo mogoče povezati s kakršnimi koli osebnimi podatki. Izpolnjevanje traja približno 15 minut. Prosim, da si rezervirate nekaj vašega dragocenega časa in čim bolj pazljivo izpolnite anketo. Najlepša hvala za vašo pomoč in podporo!

V primeru dodatnih pojasnil ali informacij se prosim obrnite na g. Petra Viranta: 040 608 257.

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani:
dr. Katarina Kresal Šoltes

KSS Pergam
Peter Virant

Anketni vprašalnik

1. Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:

- sploh ne poznam
- malo poznam
- niti ne poznam niti poznam
- dobro poznam
- zelo dobro poznam

2. Ocenite, kako pomembne so po vašem mnenju spodaj navedene kompetence (znanja, veščine, sposobnosti) za učinkovito vodenje socialnega dialoga (1 sploh niso pomembne, 2 malo pomembne, 3 srednje pomembne, 4 zelo pomembne, 5 med najbolj pomembnimi):

Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	1	2	3	4	5
Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	1	2	3	4	5
Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	1	2	3	4	5
Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	1	2	3	4	5
Sposobnost organiziranja stavk	1	2	3	4	5
Sposobnost komuniciranja	1	2	3	4	5
Sposobnost nastopanja v javnosti	1	2	3	4	5
Sposobnost organiziranja sestankov, strokovnih in drugih sindikalnih srečanj	1	2	3	4	5
Obvladovanje stresa	1	2	3	4	5
Sposobnost reševanja konfliktov	1	2	3	4	5
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	1	2	3	4	5
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	1	2	3	4	5
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	1	2	3	4	5

So po vašem mnenju pomembne še katere druge kompetence (znanja, veščine, sposobnosti) za učinkovito vodenje socialnega dialoga, ki niso bile navedene? Prosim, navedite.

3. Ocenite vašo potrebno oziroma interes, da bi se usposabljali za pridobitev naslednjih kompetenc (1 nimam interesa, 2 imam malo interesa, 3 imam srednji interes, 4 imam velik interes, 5 imam zelo velik interes):

Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	1	2	3	4	5
Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	1	2	3	4	5
Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	1	2	3	4	5
Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost in podobno	1	2	3	4	5
Sposobnost organiziranja stavk	1	2	3	4	5
Sposobnost komuniciranja	1	2	3	4	5
Sposobnost nastopanja v javnosti	1	2	3	4	5

Sposobnost organiziranja sestankov, strokovnih in drugih sindikalnih srečanj	1	2	3	4	5
Obvladovanje stresa	1	2	3	4	5
Sposobnost reševanja konfliktov	1	2	3	4	5
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	1	2	3	4	5
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	1	2	3	4	5
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	1	2	3	4	5

Imate potrebo oziroma interesov, da bi se usposabljali tudi za druge kompetence, ki niso bile navedene zgoraj? Prosim, navedite.

4. Ali imate potrebo oz. interes po usposabljanju na naslednjih področjih urejanja delovnih razmerij in pravic delavcev (1 sploh nimam interesa, 2 imam malo interesa, 3 imam srednji interes, 4 imam velik interes, 5 imam zelo velik interes):

Plačni sistem	1	2	3	4	5
Delovni čas	1	2	3	4	5
Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	1	2	3	4	5
Varstvo posebnih kategorij delavcev	1	2	3	4	5
Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	1	2	3	4	5
Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	1	2	3	4	5
Nestandardne in prekarne oblike dela	1	2	3	4	5

Imate potrebo oziroma interesov, da bi se usposabljali še za katere druge vsebine iz področja urejanje delovnih razmerij in pravic delavcev? Prosim, navedite.

5. Kateri so po vašem mnenju glavni vzroki ali ovire, da se sindikalni zaupniki ne bi še bolj vključevali v usposabljanje (1 sploh ni razlog/ovira, 2 majhen razlog/ovira, 3 srednji razlog/ovira, 4 velik razlog/ovira, 5 zelo velik razlog/ovira)?

Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	1	2	3	4	5
Ker nimajo dovolj časa	1	2	3	4	5
Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	1	2	3	4	5
Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	1	2	3	4	5
Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	1	2	3	4	5
Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	1	2	3	4	5
Pomanjkanje volje oziroma motivacije	1	2	3	4	5

6. Kdo menite, da je odgovoren za spodbujanje sindikalnih predstavnikov k stalnemu iskanju novih znanj ter posledično pridobivanju ustreznih kompetenc (možnih je več odgovorov):

- panožni/poklicni sindikat
- KSS Pergam
- sindikalni predstavniki sami

7. Kako ocenjujete dosedanjo vlogo panožnega/poklicnega sindikata glede (1 sploh ni bila aktivna, 2 bila je malo aktivna, 3 bila je srednje aktivna, 4 bila je večinoma aktivna, 5 bila je zelo aktivna):

Zagotavljanja usposabljanja	1	2	3	4	5
Spodbujanja usposabljanja	1	2	3	4	5

8. Kako ocenjujete dosedanjo vlogo KSS Pergam glede (1 sploh ni bila aktivna, 2 bila je malo aktivna, 3 bila je srednje aktivna, 4 bila je večinoma aktivna, 5 bila je zelo aktivna):

Zagotavljanja usposabljanja	1	2	3	4	5
Spodbujanja usposabljanja	1	2	3	4	5

9. Katere spodbude s strani sindikalne organizacije in KSS Pergam bi po vašem mnenju imele največji pomen za še večje vključevanje sindikalnih zaupnikov v usposabljanje (1 to nima pomena, 2 to ima majhen pomen, 3 to ima srednje velik pomen, 4 to ima velik pomen, 5 to sodi med najpomembnejše spodbude) ?

Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	1	2	3	4	5
Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	1	2	3	4	5
Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	1	2	3	4	5
Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	1	2	3	4	5
Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	1	2	3	4	5
Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade, odličnost,...)	1	2	3	4	5

Vljudno prosimo, da odgovorite še na nekaj demografskih vprašanj.

10. Velikost podjetja/zavoda, v katerem ste zaposleni, je:

- mikro (manj kot 10 delavcev)
- majhno (med 10 in 50 delavcev)
- srednje veliko (med 50 in 250 delavcev)
- veliko (več kot 250 delavcev)

11. V kateri od glavnih skupin SKD (2008) ima podjetje, v katerem ste zaposleni, registrirano glavno dejavnost?

- oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja
- gradbeništvo
- trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
- finančne in zavarovalniške dejavnosti
- dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
- visokošolsko izobraževanje
- zdravstvo
- socialno varstvo
- grafična dejavnost
- papirna in embalažna dejavnost
- knjigotrška dejavnost
- kemična dejavnost
- lesno-predelovalna dejavnost

- druge dejavnosti: _____

12. V katerem sektorju delujete?

- javni sektor
 zasebni sektor

13. Vaš spol

- Ženski
 Moški

14. Vaša starost (v letih)

- do 24
 24 - 35
 36 - 45
 46 - 64
 nad 64

15. Vaša izobrazba

- Nedokončana osnovna šola
 Dokončana osnovna šola
 Dokončana poklicna šola
 Dokončana srednja šola
 Dokončana višja, visoka šola
 Dokončana univerzitetna izobrazba
 Dokončana magistrska ali doktorska izobrazba

16. Če ste sindikalni zaupnik,

- koliko let skupno opravljate vlogo sindikalnega zaupnika? ____ let

- Imate v podjetju še kakšno drugo vlogo poleg sindikalnega zaupnika?

- predsednik sindikata v podjetju
 član sveta delavcev
 delavski predstavnik v nadzornem svetu/upravnem odboru/svetu zavoda
 delavski predstavnik za varnost in zdravje pri delu
 drugo

Priloga 2: Statistični izračuni

Starost	1
Grupna statistika	1
T-test.....	9
Izobrazba	23
Grupna statistika	23
Kuskal Wallisov test.....	30
Posthoc.....	37
Javni/zasebni sektor	37
Grupna statistika	37
T-test.....	45
Čas vloge sindikalnega zaupnika	59
Grupna statistika	59
T-test.....	66
Dodatna vloga v sindikatu	77
Grupna statistika	77
T-test.....	85
Velikost podjetja	93
Grupna statistika	93
Kruskal Wallisov test.....	100
Posthoc test.....	103
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti.....	103
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	103
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	103
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj.....	103
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	103

STAROST

Grupna statistika

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	do vključno 45	25	3.36	.907	.181
	Nad 45	42	3.12	.803	.124
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	do vključno 45	25	3.96	.676	.135
	Nad 45	42	3.98	.563	.087
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	do vključno 45	25	4.52	.714	.143
	Nad 45	42	4.50	.595	.092
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	do vključno 45	25	3.80	.913	.183
	Nad 45	42	3.93	.677	.104
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	do vključno 45	25	4.36	.757	.151
	Nad 45	42	4.36	.577	.089
	do vključno 45	25	3.80	.866	.173

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Nad 45	42	3.83	.762	.118
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	do vključno 45	25	4.44	.583	.117
	Nad 45	42	4.60	.497	.077
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	do vključno 45	25	4.08	.862	.172
	Nad 45	42	4.14	.521	.080
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	do vključno 45	25	3.92	.702	.140
	Nad 45	42	4.05	.795	.123
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	do vključno 45	25	4.60	.577	.115
	Nad 45	42	4.55	.593	.091
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	do vključno 45	25	3.60	1.000	.200
	Nad 45	42	3.57	.703	.109
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	do vključno 45	25	4.16	.943	.189
	Nad 45	42	3.98	.869	.134
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	do vključno 45	25	3.36	.952	.190
	Nad 45	42	3.45	.803	.124
	do vključno 45	25	3.44	1.044	.209

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Nad 45	42	3.12	.832	.128
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	do vključno 45	25	4.24	.831	.166
	Nad 45	42	4.05	.731	.113
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	do vključno 45	25	3.72	.936	.187
	Nad 45	42	3.48	.773	.119
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	do vključno 45	25	4.12	1.092	.218
	Nad 45	42	3.93	.808	.125
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	do vključno 45	25	3.44	1.227	.245
	Nad 45	42	3.24	1.185	.183
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	do vključno 45	25	4.40	1.080	.216
	Nad 45	42	4.14	.926	.143
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	do vključno 45	25	4.00	1.080	.216
	Nad 45	42	3.71	1.111	.171
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	do vključno 45	25	4.12	.971	.194
	Nad 45	42	3.81	1.215	.187
	do vključno 45	25	4.44	.917	.183

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Nad 45	42	4.29	.835	.129
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podetja	do vključno 45	25	3.84	1.179	.236
	Nad 45	42	3.17	1.034	.160
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	do vključno 45	25	4.16	.987	.197
	Nad 45	42	3.74	.912	.141
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	do vključno 45	25	3.56	1.044	.209
	Nad 45	42	3.10	.850	.131
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	do vključno 45	25	4.36	.995	.199
	Nad 45	42	3.71	.835	.129
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	do vključno 45	25	4.08	1.077	.215
	Nad 45	42	3.57	.859	.133
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	do vključno 45	25	4.32	.748	.150
	Nad 45	42	3.83	.730	.113
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	do vključno 45	25	3.64	1.036	.207
	Nad 45	42	3.67	.846	.131
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	do vključno 45	25	3.72	1.137	.227
	Nad 45	42	3.57	.914	.141
	do vključno 45	25	4.40	1.000	.200

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Nad 45	42	4.00	.937	.145
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	do vključno 45	25	4.16	1.028	.206
	Nad 45	42	4.17	.853	.132
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	do vključno 45	25	3.68	.945	.189
	Nad 45	42	3.52	.917	.141
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	do vključno 45	25	2.36	1.036	.207
	Nad 45	42	2.83	.881	.136
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	do vključno 45	25	3.80	.816	.163
	Nad 45	42	3.50	1.132	.175
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	do vključno 45	25	3.64	.995	.199
	Nad 45	42	3.14	1.049	.162
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	do vključno 45	25	3.20	1.190	.238
	Nad 45	42	3.02	.950	.147
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	do vključno 45	25	3.28	1.173	.235
	Nad 45	42	3.07	1.045	.161
	do vključno 45	25	2.56	1.158	.232

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Nad 45	42	2.60	.939	.145
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	do vključno 45	25	4.00	.764	.153
	Nad 45	42	3.74	.964	.149
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	do vključno 45	25	.48	.510	.102
	Nad 45	42	.40	.497	.077
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	do vključno 45	25	.64	.490	.098
	Nad 45	42	.60	.497	.077
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	do vključno 45	25	.68	.476	.095
	Nad 45	42	.83	.377	.058
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	do vključno 45	25	2.92	1.038	.208
	Nad 45	42	3.29	.944	.146
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	do vključno 45	25	2.76	1.128	.226
	Nad 45	42	3.26	1.014	.156
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	do vključno 45	25	3.48	1.046	.209
	Nad 45	42	3.71	.918	.142
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	do vključno 45	25	3.24	1.128	.226
	Nad 45	42	3.62	.909	.140
	do vključno 45	25	4.12	.781	.156

Group Statistics					
	Starost združeno	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Nad 45	42	4.02	.811	.125
	do vključno 45	25	4.16	.943	.189
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Nad 45	42	3.69	.869	.134
	do vključno 45	25	3.36	.952	.190
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Nad 45	42	3.48	.890	.137
	do vključno 45	25	4.32	.690	.138
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Nad 45	42	3.86	.683	.105
	do vključno 45	25	3.48	.872	.174
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Nad 45	42	3.26	.857	.132
	do vključno 45	25	3.20	1.225	.245
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Nad 45	42	3.00	1.104	.170
	do vključno 45	25	3.20	1.225	.245

T-test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Equal variances assumed	.491	.486	1.132	65	.262	.241	.213	-.184	.666
	Equal variances not assumed			1.097	45.747	.278	.241	.220	-.201	.683
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances assumed	1.317	.255	-.106	65	.916	-.016	.153	-.322	.290
	Equal variances not assumed			-.101	43.548	.920	-.016	.161	-.340	.308
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	.140	.709	.123	65	.902	.020	.162	-.304	.344

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances not assumed			.118	43.558	.907	.020	.170	-.322	.362
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	3.216	.078	-.659	65	.512	-.129	.195	-.518	.261
Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances not assumed			-.611	39.785	.545	-.129	.210	-.554	.297
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.365	.247	.017	65	.986	.003	.164	-.325	.330
Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances not assumed			.016	40.610	.987	.003	.176	-.352	.358
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	.617	.435	-.164	65	.870	-.033	.203	-.438	.371
Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances not assumed			-.159	45.575	.874	-.033	.209	-.455	.388
	Equal variances assumed	2.431	.124	-1.159	65	.251	-.155	.134	-.423	.112

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			-1.112	44.372	.272	-.155	.140	-.436	.126
Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	7.183	.009	-.373	65	.711	-.063	.169	-.400	.274
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			-.330	34.623	.743	-.063	.190	-.449	.324
Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	1.126	.293	-.663	65	.510	-.128	.192	-.512	.257
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			-.684	55.619	.497	-.128	.186	-.501	.246
Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	.196	.660	.353	65	.725	.052	.148	-.244	.349
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			.356	51.659	.724	.052	.147	-.243	.348
Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	5.228	.025	.137	65	.891	.029	.209	-.388	.445

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances not assumed			.126	38.275	.901	.029	.228	-.432	.489
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.268	.264	.811	65	.420	.184	.227	-.269	.636
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances not assumed			.794	47.311	.431	.184	.231	-.282	.649
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.205	.276	-.425	65	.672	-.092	.217	-.527	.342
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances not assumed			-.407	43.983	.686	-.092	.227	-.550	.365
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	2.256	.138	1.387	65	.170	.321	.231	-.141	.783
Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances not assumed			1.309	42.070	.198	.321	.245	-.174	.816

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances assumed	3.688	.059	.990	65	.326	.192	.194	-.196	.580
	Equal variances not assumed			.958	45.556	.343	.192	.201	-.212	.597
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	2.850	.096	1.153	65	.253	.244	.211	-.178	.666
	Equal variances not assumed			1.098	43.241	.278	.244	.222	-.204	.691
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	4.793	.032	.821	65	.415	.191	.233	-.274	.657
	Equal variances not assumed			.761	39.721	.451	.191	.252	-.317	.700
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances assumed	.003	.957	.665	65	.508	.202	.303	-.404	.808
	Equal variances not assumed			.659	49.175	.513	.202	.306	-.413	.817

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	.283	.597	1.033	65	.306	.257	.249	-.240	.754
	Equal variances not assumed			.993	44.589	.326	.257	.259	-.265	.779
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	1.847	.179	1.029	65	.307	.286	.278	-.269	.840
	Equal variances not assumed			1.036	51.721	.305	.286	.276	-.268	.839
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	3.039	.086	1.087	65	.281	.310	.286	-.260	.881
	Equal variances not assumed			1.150	59.363	.255	.310	.270	-.230	.851
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	.004	.951	.705	65	.483	.154	.219	-.283	.591
	Equal variances not assumed			.689	46.866	.494	.154	.224	-.296	.605
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.802	.374	2.446	65	.017	.673	.275	.124	1.223

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances not assumed			2.365	45.432	.022	.673	.285	.100	1.247
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.498	.483	1.776	65	.080	.422	.238	-.052	.896
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances not assumed			1.741	47.450	.088	.422	.242	-.066	.909
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	3.042	.086	1.986	65	.051	.465	.234	-.003	.932
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances not assumed			1.885	42.775	.066	.465	.247	-.033	.962
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Equal variances assumed	.046	.831	2.849	65	.006	.646	.227	.193	1.098
	Equal variances not assumed			2.724	43.822	.009	.646	.237	.168	1.124
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Equal variances assumed	3.887	.053	2.129	65	.037	.509	.239	.032	.986

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
	Equal variances not assumed			2.011	42.101	.051	.509	.253	-.002	1.019
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	.347	.558	2.615	65	.011	.487	.186	.115	.858
Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Equal variances not assumed			2.598	49.563	.012	.487	.187	.110	.863
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	.863	.356	-.115	65	.909	-.027	.233	-.491	.438
Varstvo posebnih kategorij delavcev	Equal variances not assumed			-.109	42.872	.914	-.027	.245	-.521	.467
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	1.018	.317	.587	65	.559	.149	.253	-.357	.654
Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Equal variances not assumed			.555	42.356	.582	.149	.268	-.391	.689
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	.102	.750	1.648	65	.104	.400	.243	-.085	.885
Sposobnost komuniciranja	Equal variances not assumed			1.621	47.972	.112	.400	.247	-.096	.896

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Equal variances assumed	.494	.485	-.029	65	.977	-.007	.233	-.472	.458
	Equal variances not assumed			-.027	43.435	.978	-.007	.244	-.499	.485
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Equal variances assumed	.050	.824	.667	65	.507	.156	.234	-.312	.624
	Equal variances not assumed			.661	49.358	.511	.156	.236	-.318	.631
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Equal variances assumed	2.967	.090	-1.991	65	.051	-.473	.238	-.948	.002
	Equal variances not assumed			-1.910	44.309	.063	-.473	.248	-.973	.026
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Equal variances assumed	4.555	.037	1.157	65	.252	.300	.259	-.218	.818
	Equal variances not assumed			1.255	62.459	.214	.300	.239	-.178	.778
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Equal variances assumed	.290	.592	1.912	65	.060	.497	.260	-.022	1.017
	Equal variances not assumed			1.938	52.759	.058	.497	.257	-.017	1.012

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Equal variances assumed	1.899	.173	.667	65	.507	.176	.264	-.351	.703
	Equal variances not assumed			.630	42.097	.532	.176	.280	-.388	.740
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Equal variances assumed	.710	.402	.755	65	.453	.209	.276	-.343	.761
	Equal variances not assumed			.733	46.015	.468	.209	.285	-.365	.782
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Equal variances assumed	.939	.336	-.136	65	.892	-.035	.259	-.552	.482
	Equal variances not assumed			-.129	42.637	.898	-.035	.273	-.586	.516
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Equal variances assumed	1.609	.209	1.158	65	.251	.262	.226	-.190	.714
	Equal variances not assumed			1.228	59.691	.224	.262	.213	-.165	.688
	Equal variances assumed	.812	.371	.594	65	.555	.075	.127	-.178	.328

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Equal variances not assumed			.590	49.528	.558	.075	.128	-.181	.332
	Equal variances assumed	.552	.460	.359	65	.721	.045	.125	-.205	.294
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Equal variances not assumed			.360	51.154	.720	.045	.124	-.205	.294
	Equal variances assumed	7.655	.007	-1.458	65	.150	-.153	.105	-.363	.057
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Equal variances not assumed			-1.374	41.863	.177	-.153	.112	-.379	.072
	Equal variances assumed	.109	.742	-1.477	65	.144	-.366	.248	-.860	.129
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances not assumed			-1.442	46.839	.156	-.366	.254	-.876	.144
	Equal variances assumed	.166	.685	-1.879	65	.065	-.502	.267	-1.035	.032
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances not assumed			-1.828	46.331	.074	-.502	.275	-1.054	.051

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances assumed	1.704	.196	-.959	65	.341	-.234	.244	-.722	.254
	Equal variances not assumed			-.927	45.482	.359	-.234	.253	-.743	.274
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances assumed	2.547	.115	-1.507	65	.137	-.379	.252	-.881	.123
	Equal variances not assumed			-1.426	42.430	.161	-.379	.266	-.915	.157
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Equal variances assumed	.001	.970	.476	65	.636	.096	.202	-.307	.500
	Equal variances not assumed			.481	52.132	.633	.096	.200	-.305	.498
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.001	.971	2.071	65	.042	.470	.227	.017	.922

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Equal variances not assumed			2.028	47.311	.048	.470	.231	.004	.935
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.006	.937	-.504	65	.616	-.116	.231	-.577	.345
Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Equal variances not assumed			-.495	47.873	.623	-.116	.235	-.588	.356
Katere spodbude s strani sindi: Interna	Equal variances assumed	.477	.492	2.671	65	.010	.463	.173	.117	.809
usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Equal variances not assumed			2.664	50.163	.010	.463	.174	.114	.812
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.410	.524	1.001	65	.321	.218	.218	-.217	.653
Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Equal variances not assumed			.997	49.894	.324	.218	.219	-.221	.658
Katere spodbude s strani sindi: Sistem	Equal variances assumed	.607	.439	.688	65	.494	.200	.291	-.380	.780

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Equal variances not assumed			.670	46.478	.506	.200	.298	-.400	.800

IZOBRAZBA

Grupna statistika

		N	Mean	Std. Deviation
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	SŠ ali manj	17	3.24	.903
	Višja, visoka, UNI	37	3.22	.854
	Magisterij ali doktorat	13	3.15	.801
	Total	67	3.21	.845
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	SŠ ali manj	17	4.12	.485
	Višja, visoka, UNI	37	3.89	.658
	Magisterij ali doktorat	13	4.00	.577
	Total	67	3.97	.602
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	SŠ ali manj	17	4.47	.624
	Višja, visoka, UNI	37	4.46	.691
	Magisterij ali doktorat	13	4.69	.480
	Total	67	4.51	.637
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	SŠ ali manj	17	4.00	.500
	Višja, visoka, UNI	37	3.86	.787
	Magisterij ali doktorat	13	3.77	1.013
	Total	67	3.88	.769
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	SŠ ali manj	17	4.47	.514
	Višja, visoka, UNI	37	4.32	.709
	Magisterij ali doktorat	13	4.31	.630
	Total	67	4.36	.644
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	SŠ ali manj	17	4.06	.748
	Višja, visoka, UNI	37	3.78	.821
	Magisterij ali doktorat	13	3.62	.768
	Total	67	3.82	.796

Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	SŠ ali manj	17	4.65	.493
	Višja, visoka, UNI	37	4.51	.559
	Magisterij ali doktorat	13	4.46	.519
	Total	67	4.54	.532
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	SŠ ali manj	17	4.00	.500
	Višja, visoka, UNI	37	4.22	.712
	Magisterij ali doktorat	13	4.00	.707
	Total	67	4.12	.663
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	SŠ ali manj	17	4.06	.748
	Višja, visoka, UNI	37	3.86	.787
	Magisterij ali doktorat	13	4.31	.630
	Total	67	4.00	.759
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	SŠ ali manj	17	4.41	.618
	Višja, visoka, UNI	37	4.54	.605
	Magisterij ali doktorat	13	4.85	.376
	Total	67	4.57	.583
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	SŠ ali manj	17	3.65	.786
	Višja, visoka, UNI	37	3.68	.818
	Magisterij ali doktorat	13	3.23	.832
	Total	67	3.58	.819
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	SŠ ali manj	17	3.82	.883
	Višja, visoka, UNI	37	4.03	.957
	Magisterij ali doktorat	13	4.38	.650
	Total	67	4.04	.895
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	SŠ ali manj	17	3.53	.874
	Višja, visoka, UNI	37	3.38	.861
	Magisterij ali doktorat	13	3.38	.870
	Total	67	3.42	.855
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	SŠ ali manj	17	3.41	.618
	Višja, visoka, UNI	37	3.30	1.024
	Magisterij ali doktorat	13	2.85	.899
	Total	67	3.24	.923

Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	SŠ ali manj	17	4.35	.606
	Višja, visoka, UNI	37	4.03	.833
	Magisterij ali doktorat	13	4.08	.760
	Total	67	4.12	.769
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	SŠ ali manj	17	3.53	.717
	Višja, visoka, UNI	37	3.62	.861
	Magisterij ali doktorat	13	3.46	.967
	Total	67	3.57	.839
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	SŠ ali manj	17	4.12	.781
	Višja, visoka, UNI	37	3.95	.970
	Magisterij ali doktorat	13	4.00	1.000
	Total	67	4.00	.921
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	SŠ ali manj	17	3.41	1.064
	Višja, visoka, UNI	37	3.27	1.239
	Magisterij ali doktorat	13	3.31	1.316
	Total	67	3.31	1.196
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	SŠ ali manj	17	4.47	.624
	Višja, visoka, UNI	37	4.19	1.050
	Magisterij ali doktorat	13	4.08	1.188
	Total	67	4.24	.986
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	SŠ ali manj	17	3.88	1.054
	Višja, visoka, UNI	37	3.81	1.126
	Magisterij ali doktorat	13	3.77	1.166
	Total	67	3.82	1.100
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	SŠ ali manj	17	4.24	.752
	Višja, visoka, UNI	37	3.78	1.182
	Magisterij ali doktorat	13	3.92	1.382
	Total	67	3.93	1.132
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	SŠ ali manj	17	4.47	.514
	Višja, visoka, UNI	37	4.27	.962
	Magisterij ali doktorat	13	4.38	.961
	Total	67	4.34	.863

Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	SŠ ali manj	17	3.41	1.064
	Višja, visoka, UNI	37	3.59	1.142
	Magisterij ali doktorat	13	2.92	1.115
	Total	67	3.42	1.130
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	SŠ ali manj	17	4.24	.831
	Višja, visoka, UNI	37	3.81	1.023
	Magisterij ali doktorat	13	3.69	.855
	Total	67	3.90	.956
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	SŠ ali manj	17	3.24	1.033
	Višja, visoka, UNI	37	3.32	.944
	Magisterij ali doktorat	13	3.15	.899
	Total	67	3.27	.947
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	SŠ ali manj	17	3.94	.966
	Višja, visoka, UNI	37	3.97	.957
	Magisterij ali doktorat	13	3.92	.954
	Total	67	3.96	.944
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	SŠ ali manj	17	3.71	1.105
	Višja, visoka, UNI	37	3.84	.958
	Magisterij ali doktorat	13	3.62	.870
	Total	67	3.76	.971
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	SŠ ali manj	17	4.12	.781
	Višja, visoka, UNI	37	4.03	.799
	Magisterij ali doktorat	13	3.85	.689
	Total	67	4.01	.769
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	SŠ ali manj	17	3.94	.748
	Višja, visoka, UNI	37	3.68	.973
	Magisterij ali doktorat	13	3.23	.832
	Total	67	3.66	.914
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	SŠ ali manj	17	3.65	.996
	Višja, visoka, UNI	37	3.62	1.063
	Magisterij ali doktorat	13	3.62	.870
	Total	67	3.63	.998

Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	SŠ ali manj	17	4.06	.659
	Višja, visoka, UNI	37	4.24	1.065
	Magisterij ali doktorat	13	4.00	1.080
	Total	67	4.15	.973
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	SŠ ali manj	17	4.35	.702
	Višja, visoka, UNI	37	4.05	1.026
	Magisterij ali doktorat	13	4.23	.832
	Total	67	4.16	.914
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	SŠ ali manj	17	3.35	1.115
	Višja, visoka, UNI	37	3.65	.889
	Magisterij ali doktorat	13	3.69	.751
	Total	67	3.58	.924
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	SŠ ali manj	17	2.53	1.007
	Višja, visoka, UNI	37	2.86	.822
	Magisterij ali doktorat	13	2.23	1.166
	Total	67	2.66	.962
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	SŠ ali manj	17	3.29	1.359
	Višja, visoka, UNI	37	3.70	.939
	Magisterij ali doktorat	13	3.77	.725
	Total	67	3.61	1.029
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	SŠ ali manj	17	3.29	1.047
	Višja, visoka, UNI	37	3.30	1.151
	Magisterij ali doktorat	13	3.46	.776
	Total	67	3.33	1.050
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	SŠ ali manj	17	2.88	1.111
	Višja, visoka, UNI	37	3.24	1.038
	Magisterij ali doktorat	13	2.92	.954
	Total	67	3.09	1.041
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	SŠ ali manj	17	2.88	1.054
	Višja, visoka, UNI	37	3.11	1.197
	Magisterij ali doktorat	13	3.62	.650
	Total	67	3.15	1.091
	SŠ ali manj	17	2.29	.985

Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Višja, visoka, UNI	37	2.65	1.086
	Magisterij ali doktorat	13	2.77	.832
	Total	67	2.58	1.017
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	SŠ ali manj	17	3.65	1.169
	Višja, visoka, UNI	37	4.14	.673
	Magisterij ali doktorat	13	3.23	.725
	Total	67	3.84	.898
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	SŠ ali manj	17	.29	.470
	Višja, visoka, UNI	37	.51	.507
	Magisterij ali doktorat	13	.38	.506
	Total	67	.43	.499
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	SŠ ali manj	17	.53	.514
	Višja, visoka, UNI	37	.59	.498
	Magisterij ali doktorat	13	.77	.439
	Total	67	.61	.491
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	SŠ ali manj	17	.82	.393
	Višja, visoka, UNI	37	.73	.450
	Magisterij ali doktorat	13	.85	.376
	Total	67	.78	.420
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	SŠ ali manj	17	3.59	1.004
	Višja, visoka, UNI	37	3.03	.986
	Magisterij ali doktorat	13	2.92	.862
	Total	67	3.15	.989
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujan ja usposabljanja	SŠ ali manj	17	3.41	1.278
	Višja, visoka, UNI	37	2.97	1.067
	Magisterij ali doktorat	13	2.92	.760
	Total	67	3.07	1.078
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	SŠ ali manj	17	3.88	1.054
	Višja, visoka, UNI	37	3.57	.959
	Magisterij ali doktorat	13	3.46	.877
	Total	67	3.63	.967
	SŠ ali manj	17	3.76	1.091

Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujan ja usposabljanja	Višja, visoka, UNI	37	3.46	1.043
	Magisterij ali doktorat	13	3.15	.689
	Total	67	3.48	1.005
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	SŠ ali manj	17	4.18	1.015
	Višja, visoka, UNI	37	3.97	.645
	Magisterij ali doktorat	13	4.15	.899
	Total	67	4.06	.795
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	SŠ ali manj	17	3.88	1.054
	Višja, visoka, UNI	37	3.84	.800
	Magisterij ali doktorat	13	3.92	1.115
	Total	67	3.87	.919
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	SŠ ali manj	17	3.65	.862
	Višja, visoka, UNI	37	3.19	.811
	Magisterij ali doktorat	13	3.85	1.068
	Total	67	3.43	.908
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	SŠ ali manj	17	3.94	.556
	Višja, visoka, UNI	37	4.05	.815
	Magisterij ali doktorat	13	4.08	.641
	Total	67	4.03	.717
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	SŠ ali manj	17	3.41	.712
	Višja, visoka, UNI	37	3.32	.944
	Magisterij ali doktorat	13	3.31	.855
	Total	67	3.34	.863
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	SŠ ali manj	17	3.35	1.222
	Višja, visoka, UNI	37	3.05	1.129
	Magisterij ali doktorat	13	2.77	1.092
	Total	67	3.07	1.146

Kuskal Wallisov test

Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trg delavcev	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih pravic iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošne kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trg delavcev
---	--	---	--	--	--	--	--	---	---	--	--	---	--

	je sindika lne dejavn osti v praksi:													
Chi-Square	.413	1.727	1.218	.319	.472	2.268	1.062	2.519	3.188	4.476	3.221	3.056	.241	3.079
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp . Sig.	.813	.422	.544	.853	.790	.322	.588	.284	.203	.107	.200	.217	.887	.215
Exact Sig.	.818	.412	.564	.847	.795	.321	.585	.292	.208	.105	.202	.217	.888	.217
Point Probab ility	.000	.002	.007	.002	.006	.000	.019	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000

Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podetja	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikala in zaupnikov	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnega in evropskega socialnega dialoga	Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma :	Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma :	Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma :	Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma : Imate potrebo oziroma :
1.853	.634	.255	.160	.477	.057	1.442	.308	3.490	3.042	.526	.049	.430	.950	4.120
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
.396	.728	.880	.923	.788	.972	.486	.857	.175	.219	.769	.976	.807	.622	.127
.404	.733	.888	.925	.794	.972	.491	.862	.176	.223	.772	.977	.808	.614	.127
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000

Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj sredstev	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami
2.554	.043	.755	.874	3.518	1.156	.154	1.803	3.418	2.489	12.625	2.400	1.861	1.030
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
.279	.979	.685	.646	.172	.561	.926	.406	.181	.288	.002	.301	.394	.598
.283	.979	.693	.651	.174	.569	.927	.411	.182	.293	.001	.304	.418	.576
.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.024	.053

Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje kompetentnim zunanjim izvajalcem	Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost, ..)
5.645	4.021	2.300	3.278	2.626	.329	5.627	.388	.115	1.659
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
.059	.134	.317	.194	.269	.848	.060	.824	.944	.436
.058	.134	.319	.196	.275	.852	.059	.829	.945	.442

.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Posthoc

Uporabili smo Mann-Whitney U test in odkrili, da obstaja statistično značilna razlika pri spremenljivki »Kateri so po vašem mnenju glavniki Pomanjkanje volje oziroma motivacije«, in sicer med izobrazbama »višja, visoka ter Uni« ter »magisterij ali doktorat«. »Višja, visoka ter Uni« skupina ima višje povprečje.

JAVNI/ZASEBNI SEKTOR

Grupna statistika

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Javni sektor	42	3.00	.855	.132
	Zasebni sektor	25	3.56	.712	.142
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Javni sektor	42	3.93	.601	.093
	Zasebni sektor	25	4.04	.611	.122
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Javni sektor	42	4.52	.552	.085
	Zasebni sektor	25	4.48	.770	.154
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Javni sektor	42	3.83	.794	.122
	Zasebni sektor	25	3.96	.735	.147

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Javni sektor	42	4.31	.563	.087
	Zasebni sektor	25	4.44	.768	.154
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Javni sektor	42	3.71	.774	.119
	Zasebni sektor	25	4.00	.816	.163
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Javni sektor	42	4.50	.506	.078
	Zasebni sektor	25	4.60	.577	.115
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Javni sektor	42	4.24	.617	.095
	Zasebni sektor	25	3.92	.702	.140
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Javni sektor	42	4.07	.745	.115
	Zasebni sektor	25	3.88	.781	.156
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Javni sektor	42	4.60	.544	.084
	Zasebni sektor	25	4.52	.653	.131
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Javni sektor	42	3.50	.834	.129
	Zasebni sektor	25	3.72	.792	.158
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Javni sektor	42	4.17	.762	.118
	Zasebni sektor	25	3.84	1.068	.214
	Javni sektor	42	3.50	.862	.133

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Zasebni sektor	25	3.28	.843	.169
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Javni sektor	42	3.02	.950	.147
	Zasebni sektor	25	3.60	.764	.153
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Javni sektor	42	4.12	.739	.114
	Zasebni sektor	25	4.12	.833	.167
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Javni sektor	42	3.57	.859	.133
	Zasebni sektor	25	3.56	.821	.164
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Javni sektor	42	3.88	.993	.153
	Zasebni sektor	25	4.20	.764	.153
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Javni sektor	42	3.21	1.200	.185
	Zasebni sektor	25	3.48	1.194	.239
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Javni sektor	42	4.10	1.100	.170
	Zasebni sektor	25	4.48	.714	.143
	Javni sektor	42	3.74	1.149	.177

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Zasebni sektor	25	3.96	1.020	.204
	Javni sektor	42	3.79	1.279	.197
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Zasebni sektor	25	4.16	.800	.160
	Javni sektor	42	4.21	.976	.151
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Zasebni sektor	25	4.56	.583	.117
	Javni sektor	42	3.02	1.070	.165
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Zasebni sektor	25	4.08	.909	.182
	Javni sektor	42	3.79	.951	.147
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Zasebni sektor	25	4.08	.954	.191
	Javni sektor	42	3.19	.943	.146
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Zasebni sektor	25	3.40	.957	.191
	Javni sektor	42	3.81	.969	.149
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Zasebni sektor	25	4.20	.866	.173
	Javni sektor	42	3.62	.909	.140
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Zasebni sektor	25	4.00	1.041	.208
	Javni sektor	42	3.93	.712	.110
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Zasebni sektor	25	4.16	.850	.170
	Javni sektor	42	3.64	1.008	.156
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Zasebni sektor	25	3.68	.748	.150

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Javni sektor	42	3.67	.954	.147
	Zasebni sektor	25	3.56	1.083	.217
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Javni sektor	42	4.10	1.055	.163
	Zasebni sektor	25	4.24	.831	.166
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Javni sektor	42	4.17	.986	.152
	Zasebni sektor	25	4.16	.800	.160
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Javni sektor	42	3.69	.841	.130
	Zasebni sektor	25	3.40	1.041	.208
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Javni sektor	42	2.64	1.032	.159
	Zasebni sektor	25	2.68	.852	.170
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Javni sektor	42	3.60	1.014	.156
	Zasebni sektor	25	3.64	1.075	.215
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Javni sektor	42	3.29	1.154	.178
	Zasebni sektor	25	3.40	.866	.173
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Javni sektor	42	3.14	1.002	.155
	Zasebni sektor	25	3.00	1.118	.224
	Javni sektor	42	3.21	1.116	.172

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Zasebni sektor	25	3.04	1.060	.212
	Javni sektor	42	2.60	1.061	.164
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Zasebni sektor	25	2.56	.961	.192
	Javni sektor	42	3.98	.715	.110
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Zasebni sektor	25	3.60	1.118	.224
	Javni sektor	42	.52	.505	.078
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Zasebni sektor	25	.28	.458	.092
	Javni sektor	42	.64	.485	.075
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Zasebni sektor	25	.56	.507	.101
	Javni sektor	42	.76	.431	.067
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Zasebni sektor	25	.80	.408	.082
	Javni sektor	42	3.07	.973	.150
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Zasebni sektor	25	3.28	1.021	.204
	Javni sektor	42	3.05	.962	.148
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Zasebni sektor	25	3.12	1.269	.254
	Javni sektor	42	3.55	.916	.141
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Zasebni sektor	25	3.76	1.052	.210
	Javni sektor	42	3.43	.914	.141

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kako ocenjujete doseganje vlog: Spodbujanja usposabljanja	Zasebni sektor	25	3.56	1.158	.232
	Javni sektor	42	3.95	.854	.132
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Zasebni sektor	25	4.24	.663	.133
	Javni sektor	42	3.79	.898	.139
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Zasebni sektor	25	4.00	.957	.191
	Javni sektor	42	3.48	.833	.129
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Zasebni sektor	25	3.36	1.036	.207
	Javni sektor	42	3.90	.656	.101
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Zasebni sektor	25	4.24	.779	.156
	Javni sektor	42	3.31	.975	.150
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Zasebni sektor	25	3.40	.645	.129
	Javni sektor	42	3.00	1.082	.167

Group Statistics					
	V katerem sektorju delujete?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Zasebni sektor	25	3.20	1.258	.252

T-test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Equal variances assumed	.071	.791	-2.753	65	.008	-.560	.203	-.966	-.154
	Equal variances not assumed			-2.885	57.936	.005	-.560	.194	-.949	-.171
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances assumed	.015	.904	-.730	65	.468	-.111	.153	-.416	.193
	Equal variances not assumed			-.727	49.880	.471	-.111	.153	-.419	.197
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.924	.170	.271	65	.788	.044	.162	-.280	.367

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances not assumed			.249	38.775	.805	.044	.176	-.312	.400
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	.702	.405	-.649	65	.519	-.127	.195	-.516	.263
Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances not assumed			-.662	53.740	.511	-.127	.191	-.510	.257
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	2.582	.113	-.799	65	.427	-.130	.163	-.456	.195
Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances not assumed			-.739	39.421	.464	-.130	.176	-.487	.226
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	.033	.856	-1.432	65	.157	-.286	.200	-.684	.113
Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances not assumed			-1.412	48.438	.164	-.286	.202	-.692	.121
	Equal variances assumed	.101	.751	-.742	65	.461	-.100	.135	-.369	.169

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			-.717	45.411	.477	-.100	.139	-.381	.181
Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	.315	.576	1.937	65	.057	.318	.164	-.010	.646
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			1.874	45.506	.067	.318	.170	-.024	.660
Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	.104	.748	.999	65	.322	.191	.192	-.191	.574
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			.987	48.704	.329	.191	.194	-.198	.581
Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	1.623	.207	.508	65	.613	.075	.148	-.221	.371
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances not assumed			.485	43.541	.630	.075	.155	-.238	.388
Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	.305	.583	-1.064	65	.291	-.220	.207	-.633	.193
Ocenite, kako pomembne so po v:										

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances not assumed			-1.078	52.705	.286	-.220	.204	-.629	.189
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.875	.176	1.457	65	.150	.327	.224	-.121	.774
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances not assumed			1.340	38.693	.188	.327	.244	-.167	.820
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	.276	.601	1.018	65	.312	.220	.216	-.211	.651
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances not assumed			1.025	51.537	.310	.220	.215	-.211	.651
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.000	.984	-2.576	65	.012	-.576	.224	-1.023	-.129
Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances not assumed			-2.722	59.167	.009	-.576	.212	-1.000	-.153

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances assumed	1.810	.183	-.005	65	.996	-.001	.196	-.392	.390
	Equal variances not assumed			-.005	45.889	.996	-.001	.202	-.407	.405
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	.165	.686	.054	65	.957	.011	.214	-.415	.438
	Equal variances not assumed			.054	52.479	.957	.011	.211	-.412	.435
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	1.890	.174	-1.381	65	.172	-.319	.231	-.781	.142
	Equal variances not assumed			-1.475	60.642	.145	-.319	.216	-.752	.114
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances assumed	.000	.997	-.878	65	.383	-.266	.303	-.870	.339
	Equal variances not assumed			-.879	50.784	.384	-.266	.302	-.873	.341

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	2.748	.102	-1.561	65	.123	-.385	.246	-.877	.107
	Equal variances not assumed			-1.734	64.433	.088	-.385	.222	-.828	.058
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	2.953	.090	-.796	65	.429	-.222	.279	-.778	.335
	Equal variances not assumed			-.821	55.439	.415	-.222	.270	-.763	.320
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	5.244	.025	-1.316	65	.193	-.374	.284	-.942	.194
	Equal variances not assumed			-1.473	64.792	.146	-.374	.254	-.882	.133
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	2.953	.091	-1.606	65	.113	-.346	.215	-.776	.084
	Equal variances not assumed			-1.815	64.991	.074	-.346	.190	-.726	.035
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.126	.724	-4.124	65	.000	-1.056	.256	-1.568	-.545

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances not assumed			-4.299	57.161	.000	-1.056	.246	-1.548	-.564
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.093	.762	-1.224	65	.225	-.294	.240	-.775	.186
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances not assumed			-1.223	50.453	.227	-.294	.241	-.778	.189
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.143	.707	-.874	65	.385	-.210	.240	-.688	.269
Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances not assumed			-.871	49.976	.388	-.210	.241	-.693	.274
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Equal variances assumed	.060	.808	-1.658	65	.102	-.390	.235	-.861	.080
	Equal variances not assumed			-1.707	55.154	.093	-.390	.229	-.849	.068
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Equal variances assumed	.562	.456	-1.571	65	.121	-.381	.243	-.865	.103

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
	Equal variances not assumed			-1.517	45.291	.136	-.381	.251	-.886	.125
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	3.501	.066	-1.196	65	.236	-.231	.194	-.618	.155
Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Equal variances not assumed			-1.143	43.745	.259	-.231	.202	-.640	.177
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	2.892	.094	-.160	65	.874	-.037	.233	-.502	.427
Varstvo posebnih kategorij delavcev	Equal variances not assumed			-.172	61.699	.864	-.037	.216	-.469	.394
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	1.437	.235	.421	65	.675	.107	.254	-.400	.613
Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Equal variances not assumed			.407	45.599	.686	.107	.262	-.421	.634
Imate potrebo oziroma interes :	Equal variances assumed	.451	.504	-.586	65	.560	-.145	.247	-.638	.349
Sposobnost komuniciranja	Equal variances not assumed			-.622	59.887	.536	-.145	.233	-.610	.320

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Equal variances assumed	.864	.356	.029	65	.977	.007	.233	-.458	.472
	Equal variances not assumed			.030	58.844	.976	.007	.221	-.435	.448
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Equal variances assumed	2.212	.142	1.250	65	.216	.290	.232	-.173	.754
	Equal variances not assumed			1.184	42.506	.243	.290	.245	-.204	.785
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Equal variances assumed	2.183	.144	-.152	65	.880	-.037	.245	-.526	.452
	Equal variances not assumed			-.159	58.199	.874	-.037	.233	-.504	.430
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Equal variances assumed	.719	.400	-.171	65	.865	-.045	.262	-.568	.478
	Equal variances not assumed			-.168	48.198	.867	-.045	.266	-.579	.490
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Equal variances assumed	1.812	.183	-.428	65	.670	-.114	.267	-.647	.419
	Equal variances not assumed			-.460	61.388	.647	-.114	.248	-.611	.382

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Equal variances assumed	.286	.595	.541	65	.591	.143	.264	-.385	.671
	Equal variances not assumed			.526	46.237	.602	.143	.272	-.404	.690
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Equal variances assumed	.088	.768	.630	65	.531	.174	.277	-.378	.727
	Equal variances not assumed			.638	52.699	.526	.174	.273	-.374	.722
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Equal variances assumed	.801	.374	.136	65	.892	.035	.259	-.482	.552
	Equal variances not assumed			.140	54.616	.889	.035	.252	-.471	.541
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Equal variances assumed	8.516	.005	1.682	65	.097	.376	.224	-.071	.823
	Equal variances not assumed			1.509	35.872	.140	.376	.249	-.130	.882
	Equal variances assumed	9.327	.003	1.975	65	.052	.244	.123	-.003	.490

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Equal variances not assumed			2.026	54.591	.048	.244	.120	.003	.485
	Equal variances assumed	1.314	.256	.665	65	.508	.083	.125	-.166	.332
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Equal variances not assumed			.658	48.819	.514	.083	.126	-.170	.336
	Equal variances assumed	.529	.470	-.357	65	.722	-.038	.107	-.251	.175
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Equal variances not assumed			-.362	52.811	.719	-.038	.105	-.249	.173
	Equal variances assumed	.146	.703	-.833	65	.408	-.209	.250	-.708	.291
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances not assumed			-.823	48.608	.415	-.209	.253	-.718	.301
	Equal variances assumed	3.555	.064	-.264	65	.793	-.072	.274	-.620	.475
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances not assumed			-.246	40.444	.807	-.072	.294	-.666	.522
	Equal variances assumed									

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances assumed	.131	.718	-.868	65	.389	-.212	.245	-.701	.276
	Equal variances not assumed			-.838	45.168	.406	-.212	.253	-.723	.298
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances assumed	1.899	.173	-.515	65	.609	-.131	.255	-.641	.379
	Equal variances not assumed			-.485	41.768	.630	-.131	.271	-.679	.416
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Equal variances assumed	.137	.713	-1.443	65	.154	-.288	.199	-.686	.110
	Equal variances not assumed			-1.538	60.340	.129	-.288	.187	-.662	.086
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.025	.875	-.922	65	.360	-.214	.233	-.679	.250

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Equal variances not assumed			-.907	48.015	.369	-.214	.236	-.690	.261
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.911	.344	.504	65	.616	.116	.231	-.345	.577
Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Equal variances not assumed			.476	42.369	.636	.116	.244	-.376	.608
Katere spodbude s strani sindi: Interna	Equal variances assumed	3.346	.072	-1.886	65	.064	-.335	.178	-.690	.020
usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Equal variances not assumed			-1.805	43.933	.078	-.335	.186	-.710	.039
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	3.262	.076	-.413	65	.681	-.090	.219	-.528	.347
Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Equal variances not assumed			-.456	64.171	.650	-.090	.198	-.486	.306
Katere spodbude s strani sindi: Sistem	Equal variances assumed	1.721	.194	-.688	65	.494	-.200	.291	-.780	.380

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Equal variances not assumed			-.662	44.706	.511	-.200	.302	-.808	.408

ČAS VLOGE SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

Grupna statistika

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Manj kot 5 let	19	2.95	.780	.179
	Več kot 5 let	37	3.27	.838	.138
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Manj kot 5 let	19	4.05	.705	.162
	Več kot 5 let	37	3.92	.547	.090
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Manj kot 5 let	19	4.58	.507	.116
	Več kot 5 let	37	4.49	.607	.100
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Manj kot 5 let	19	3.89	.737	.169
	Več kot 5 let	37	3.84	.764	.126
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Manj kot 5 let	19	4.37	.597	.137
	Več kot 5 let	37	4.35	.588	.097
	Manj kot 5 let	19	3.68	.749	.172

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Več kot 5 let	37	3.81	.776	.128
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Manj kot 5 let	19	4.53	.513	.118
	Več kot 5 let	37	4.54	.505	.083
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Manj kot 5 let	19	4.21	.631	.145
	Več kot 5 let	37	4.19	.518	.085
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Manj kot 5 let	19	4.21	.535	.123
	Več kot 5 let	37	3.92	.795	.131
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Manj kot 5 let	19	4.63	.496	.114
	Več kot 5 let	37	4.51	.607	.100
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Manj kot 5 let	19	3.53	.905	.208
	Več kot 5 let	37	3.65	.789	.130
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Manj kot 5 let	19	4.53	.612	.140
	Več kot 5 let	37	3.68	.852	.140
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Manj kot 5 let	19	3.53	.841	.193
	Več kot 5 let	37	3.41	.865	.142
	Manj kot 5 let	19	3.16	1.119	.257

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Več kot 5 let	37	3.19	.701	.115
	Manj kot 5 let	19	4.26	.733	.168
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Več kot 5 let	37	4.03	.763	.125
	Manj kot 5 let	19	3.63	.895	.205
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Več kot 5 let	37	3.41	.762	.125
	Manj kot 5 let	19	4.11	1.100	.252
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Več kot 5 let	37	3.81	.811	.133
	Manj kot 5 let	19	3.32	1.376	.316
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Več kot 5 let	37	3.14	1.058	.174
	Manj kot 5 let	19	4.11	1.243	.285
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Več kot 5 let	37	4.22	.886	.146
	Manj kot 5 let	19	3.79	1.182	.271
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Več kot 5 let	37	3.70	1.127	.185
	Manj kot 5 let	19	3.84	1.259	.289
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Več kot 5 let	37	3.84	1.167	.192
	Manj kot 5 let	19	4.16	1.167	.268

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Več kot 5 let	37	4.35	.753	.124
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podetja	Manj kot 5 let	19	2.95	1.079	.247
	Več kot 5 let	37	3.35	1.033	.170
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Manj kot 5 let	19	3.95	.848	.195
	Več kot 5 let	37	3.76	1.011	.166
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Manj kot 5 let	19	2.95	.780	.179
	Več kot 5 let	37	3.30	.996	.164
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Manj kot 5 let	19	4.05	1.129	.259
	Več kot 5 let	37	3.81	.811	.133
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Manj kot 5 let	19	3.89	.937	.215
	Več kot 5 let	37	3.54	.931	.153
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Manj kot 5 let	19	4.05	.780	.179
	Več kot 5 let	37	3.95	.743	.122
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Manj kot 5 let	19	3.84	1.119	.257
	Več kot 5 let	37	3.51	.804	.132
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Manj kot 5 let	19	3.84	1.119	.257
	Več kot 5 let	37	3.46	.931	.153
	Manj kot 5 let	19	4.11	1.197	.275

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Več kot 5 let	37	4.03	.928	.152
	Manj kot 5 let	19	4.21	1.032	.237
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Več kot 5 let	37	4.03	.897	.147
	Manj kot 5 let	19	3.58	.838	.192
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Več kot 5 let	37	3.62	.953	.157
	Manj kot 5 let	19	2.74	1.046	.240
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Več kot 5 let	37	2.57	.959	.158
	Manj kot 5 let	19	3.89	.994	.228
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Več kot 5 let	37	3.41	1.040	.171
	Manj kot 5 let	19	3.47	1.219	.280
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Več kot 5 let	37	3.32	1.029	.169
	Manj kot 5 let	19	3.32	1.057	.242
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Več kot 5 let	37	2.95	1.104	.182
	Manj kot 5 let	19	3.63	1.012	.232
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Več kot 5 let	37	2.84	1.068	.176
	Manj kot 5 let	19	2.58	1.121	.257

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Več kot 5 let	37	2.57	.987	.162
	Manj kot 5 let	19	4.00	.816	.187
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Več kot 5 let	37	3.70	.968	.159
	Manj kot 5 let	19	.58	.507	.116
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikar	Več kot 5 let	37	.32	.475	.078
	Manj kot 5 let	19	.63	.496	.114
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Več kot 5 let	37	.59	.498	.082
	Manj kot 5 let	19	.79	.419	.096
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Več kot 5 let	37	.76	.435	.072
	Manj kot 5 let	19	3.00	.882	.202
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Več kot 5 let	37	3.16	1.068	.176
	Manj kot 5 let	19	3.00	.882	.202
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbuja nja usposabljanja	Več kot 5 let	37	3.08	1.187	.195
	Manj kot 5 let	19	3.21	.855	.196
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Več kot 5 let	37	3.70	1.024	.168
	Manj kot 5 let	19	3.11	.809	.186
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbuja nja usposabljanja	Več kot 5 let	37	3.54	1.070	.176
	Manj kot 5 let	19	4.00	.882	.202

Group Statistics					
	Leta opravljanja vloge zaupnika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Več kot 5 let	37	4.08	.795	.131
	Manj kot 5 let	19	3.74	.933	.214
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Več kot 5 let	37	3.89	.936	.154
	Manj kot 5 let	19	3.47	.772	.177
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Več kot 5 let	37	3.35	.889	.146
	Manj kot 5 let	19	4.16	.765	.175
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Več kot 5 let	37	3.78	.630	.104
	Manj kot 5 let	19	3.47	1.020	.234
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Več kot 5 let	37	3.22	.821	.135
	Manj kot 5 let	19	3.26	1.098	.252
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Več kot 5 let	37	2.95	1.153	.190
	Manj kot 5 let	19	3.26	1.098	.252

T-test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Equal variances assumed	1.667	.202	-1.396	54	.168	-.323	.231	-.786	.141
	Equal variances not assumed			-1.430	38.857	.161	-.323	.226	-.780	.134
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances assumed	1.469	.231	.784	54	.436	.134	.170	-.208	.476
	Equal variances not assumed			.723	29.426	.476	.134	.185	-.244	.512
Ocenite, kako pomembne so po v:	Equal variances assumed	1.585	.213	.569	54	.571	.092	.162	-.233	.418

Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances not assumed			.603	42.640	.549	.092	.153	-.217	.402
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	.287	.595	.267	54	.791	.057	.213	-.371	.484
	Equal variances not assumed			.270	37.609	.789	.057	.211	-.370	.484
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	.007	.932	.102	54	.919	.017	.167	-.317	.351
	Equal variances not assumed			.102	35.908	.919	.017	.168	-.323	.357
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances assumed	.179	.674	-.585	54	.561	-.127	.217	-.561	.308
	Equal variances not assumed			-.591	37.586	.558	-.127	.214	-.560	.307
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	.033	.856	-.099	54	.921	-.014	.143	-.302	.273
	Equal variances not assumed			-.099	35.939	.922	-.014	.144	-.306	.278
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	1.158	.287	.135	54	.893	.021	.158	-.295	.337
	Equal variances not assumed			.127	30.807	.900	.021	.168	-.321	.364

Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	2.052	.158	1.437	54	.156	.292	.203	-.115	.698
	Equal variances not assumed			1.626	49.877	.110	.292	.179	-.069	.652
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	2.257	.139	.731	54	.468	.118	.161	-.206	.442
	Equal variances not assumed			.781	43.477	.439	.118	.151	-.187	.423
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances assumed	.417	.521	-.522	54	.604	-.122	.234	-.592	.347
	Equal variances not assumed			-.500	32.349	.621	-.122	.245	-.621	.376
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances assumed	.675	.415	3.864	54	.000	.851	.220	.409	1.292
	Equal variances not assumed			4.291	47.920	.000	.851	.198	.452	1.249
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances assumed	.008	.931	.500	54	.619	.121	.242	-.364	.606
	Equal variances not assumed			.504	37.338	.617	.121	.240	-.365	.606
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	3.071	.085	-.129	54	.898	-.031	.244	-.520	.457

Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances not assumed										
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances assumed	.463	.499	1.110	54	.272	.236	.213	-.190	.662	
	Equal variances not assumed			1.125	37.748	.268	.236	.210	-.189	.661	
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	1.364	.248	.991	54	.326	.226	.228	-.232	.684	
	Equal variances not assumed			.940	31.706	.354	.226	.241	-.264	.716	
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	1.434	.236	1.137	54	.261	.294	.259	-.225	.814	
	Equal variances not assumed			1.032	28.341	.311	.294	.285	-.290	.879	
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances assumed	3.526	.066	.545	54	.588	.181	.331	-.484	.845	
	Equal variances not assumed			.501	29.240	.620	.181	.361	-.556	.918	
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	1.663	.203	-.386	54	.701	-.111	.288	-.687	.466	
	Equal variances not assumed			-.347	27.687	.732	-.111	.320	-.767	.545	

Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.025	.874	.268	54	.789	.087	.323	-.562	.735
Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances not assumed			.264	34.919	.793	.087	.328	-.580	.754
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.001	.978	.013	54	.990	.004	.338	-.674	.682
Obvladovanje stresa	Equal variances not assumed			.012	34.074	.990	.004	.347	-.700	.709
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	2.890	.095	-.751	54	.456	-.193	.258	-.710	.323
Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances not assumed			-.656	25.931	.518	-.193	.295	-.800	.413
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	.016	.900	-1.365	54	.178	-.404	.296	-.997	.189
Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances not assumed			-1.346	35.063	.187	-.404	.300	-1.013	.205
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	2.561	.115	.704	54	.485	.191	.271	-.353	.734
Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances not assumed			.745	42.538	.460	.191	.256	-.326	.707
Ocenite vašo potrebo oziroma :	Equal variances assumed	3.911	.053	-1.334	54	.188	-.350	.262	-.876	.176

Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances not assumed			-1.443	45.006	.156	-.350	.243	-.838	.139
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Equal variances assumed	.925	.341	.922	54	.361	.242	.262	-.284	.768
	Equal variances not assumed			.830	27.823	.414	.242	.291	-.355	.839
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Equal variances assumed	.072	.789	1.345	54	.184	.354	.263	-.174	.882
	Equal variances not assumed			1.343	36.229	.188	.354	.264	-.181	.889
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Equal variances assumed	.071	.791	.500	54	.619	.107	.213	-.321	.534
	Equal variances not assumed			.492	34.914	.626	.107	.217	-.333	.547
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Equal variances assumed	1.166	.285	1.265	54	.211	.329	.260	-.192	.850
	Equal variances not assumed			1.138	27.824	.265	.329	.289	-.263	.920
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Equal variances assumed	.108	.744	1.359	54	.180	.383	.281	-.182	.947
	Equal variances not assumed			1.281	31.107	.210	.383	.299	-.227	.992
	Equal variances assumed	.706	.405	.270	54	.788	.078	.289	-.502	.658

Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Equal variances not assumed			.249	29.414	.805	.078	.314	-.564	.720
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Equal variances assumed	.005	.943	.689	54	.494	.183	.266	-.351	.718
	Equal variances not assumed			.658	32.261	.515	.183	.279	-.384	.751
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Equal variances assumed	.826	.367	-.165	54	.870	-.043	.259	-.561	.476
	Equal variances not assumed			-.172	40.857	.864	-.043	.248	-.544	.458
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Equal variances assumed	.120	.730	.607	54	.547	.169	.279	-.390	.729
	Equal variances not assumed			.590	33.744	.559	.169	.287	-.414	.753
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Equal variances assumed	1.224	.273	1.692	54	.096	.489	.289	-.091	1.069
	Equal variances not assumed			1.717	37.919	.094	.489	.285	-.088	1.066
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Equal variances assumed	1.441	.235	.483	54	.631	.149	.309	-.471	.769
	Equal variances not assumed			.457	31.477	.651	.149	.327	-.517	.815
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker	Equal variances assumed	.393	.533	1.204	54	.234	.370	.307	-.246	.986

sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Equal variances not assumed			1.221	37.883	.230	.370	.303	-.243	.983
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Equal variances assumed	.230	.634	2.680	54	.010	.794	.296	.200	1.387
	Equal variances not assumed			2.728	38.223	.010	.794	.291	.205	1.383
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Equal variances assumed	.254	.616	.039	54	.969	.011	.292	-.574	.596
	Equal variances not assumed			.037	32.597	.970	.011	.304	-.608	.630
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Equal variances assumed	.466	.498	1.145	54	.257	.297	.260	-.223	.818
	Equal variances not assumed			1.210	42.332	.233	.297	.246	-.199	.793
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Equal variances assumed	1.473	.230	1.857	54	.069	.255	.137	-.020	.529
	Equal variances not assumed			1.817	34.348	.078	.255	.140	-.030	.539
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Equal variances assumed	.303	.584	.264	54	.793	.037	.140	-.244	.318
	Equal variances not assumed			.264	36.571	.793	.037	.140	-.247	.321
	Equal variances assumed	.303	.584	.270	54	.788	.033	.121	-.210	.276

Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Equal variances not assumed			.273	37.678	.786	.033	.120	-.210	.275
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances assumed	2.406	.127	-.569	54	.572	-.162	.285	-.733	.409
	Equal variances not assumed			-.605	43.082	.548	-.162	.268	-.702	.378
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances assumed	1.927	.171	-.262	54	.794	-.081	.309	-.701	.539
	Equal variances not assumed			-.288	46.822	.774	-.081	.281	-.647	.485
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances assumed	.348	.558	-1.796	54	.078	-.492	.274	-1.041	.057
	Equal variances not assumed			-1.904	42.691	.064	-.492	.258	-1.014	.029
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances assumed	2.661	.109	-1.557	54	.125	-.435	.280	-.996	.125
	Equal variances not assumed			-1.702	46.193	.095	-.435	.256	-.950	.079
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.271	.605	-.348	54	.729	-.081	.233	-.548	.386
Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Equal variances not assumed			-.337	33.263	.739	-.081	.241	-.571	.409

Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.043	.836	-.587	54	.559	-.155	.264	-.684	.374
Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Equal variances not assumed			-.588	36.533	.560	-.155	.264	-.690	.380
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	.757	.388	.509	54	.613	.122	.240	-.360	.604
Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Equal variances not assumed			.533	41.261	.597	.122	.230	-.341	.586
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Equal variances assumed	1.076	.304	1.956	54	.056	.374	.191	-.009	.758
	Equal variances not assumed			1.837	30.843	.076	.374	.204	-.041	.790
Katere spodbude s strani sindi:	Equal variances assumed	1.625	.208	1.022	54	.311	.257	.252	-.248	.762
Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Equal variances not assumed			.953	30.289	.348	.257	.270	-.294	.809
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Equal variances assumed	.130	.720	.990	54	.327	.317	.320	-.325	.960
	Equal variances not assumed			1.006	38.080	.321	.317	.315	-.321	.955

DODATNA VLOGA V SINDIKATU

Grupna statistika

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Dodatna vloga	35	3.23	.843	.143
	Brez dodatne vloge	21	3.05	.805	.176
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Dodatna vloga	35	3.94	.591	.100
	Brez dodatne vloge	21	4.00	.632	.138
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Dodatna vloga	35	4.54	.561	.095
	Brez dodatne vloge	21	4.48	.602	.131
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Dodatna vloga	35	3.86	.733	.124
	Brez dodatne vloge	21	3.86	.793	.173
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Dodatna vloga	35	4.40	.604	.102
	Brez dodatne vloge	21	4.29	.561	.122

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Dodatna vloga	35	3.80	.759	.128
	Brez dodatne vloge	21	3.71	.784	.171
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Dodatna vloga	35	4.51	.507	.086
	Brez dodatne vloge	21	4.57	.507	.111
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Dodatna vloga	35	4.14	.550	.093
	Brez dodatne vloge	21	4.29	.561	.122
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Dodatna vloga	35	3.91	.702	.119
	Brez dodatne vloge	21	4.19	.750	.164
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Dodatna vloga	35	4.49	.612	.103
	Brez dodatne vloge	21	4.67	.483	.105
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Dodatna vloga	35	3.71	.825	.139
	Brez dodatne vloge	21	3.43	.811	.177
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Dodatna vloga	35	3.86	.974	.165
	Brez dodatne vloge	21	4.14	.655	.143
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Dodatna vloga	35	3.40	.847	.143
	Brez dodatne vloge	21	3.52	.873	.190
	Dodatna vloga	35	3.29	.893	.151

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Brez dodatne vloge	21	3.00	.775	.169
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Dodatna vloga	35	4.14	.810	.137
	Brez dodatne vloge	21	4.05	.669	.146
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Dodatna vloga	35	3.54	.852	.144
	Brez dodatne vloge	21	3.38	.740	.161
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Dodatna vloga	35	4.00	.970	.164
	Brez dodatne vloge	21	3.76	.831	.181
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Dodatna vloga	35	3.40	1.241	.210
	Brez dodatne vloge	21	2.86	.964	.210
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Dodatna vloga	35	4.31	.932	.158
	Brez dodatne vloge	21	3.95	1.117	.244
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Dodatna vloga	35	3.69	1.207	.204
	Brez dodatne vloge	21	3.81	1.030	.225
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Dodatna vloga	35	3.77	1.114	.188
	Brez dodatne vloge	21	3.95	1.322	.288
	Dodatna vloga	35	4.29	.860	.145

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Brez dodatne vloge	21	4.29	1.007	.220
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Dodatna vloga	35	3.43	.917	.155
	Brez dodatne vloge	21	2.86	1.195	.261
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Dodatna vloga	35	3.80	.994	.168
	Brez dodatne vloge	21	3.86	.910	.199
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Dodatna vloga	35	3.14	.944	.160
	Brez dodatne vloge	21	3.24	.944	.206
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Dodatna vloga	35	3.89	1.078	.182
	Brez dodatne vloge	21	3.90	.625	.136
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Dodatna vloga	35	3.71	1.017	.172
	Brez dodatne vloge	21	3.57	.811	.177
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Dodatna vloga	35	4.00	.767	.130
	Brez dodatne vloge	21	3.95	.740	.161
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Dodatna vloga	35	3.66	.968	.164
	Brez dodatne vloge	21	3.57	.870	.190
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Dodatna vloga	35	3.46	1.039	.176
	Brez dodatne vloge	21	3.81	.928	.203
	Dodatna vloga	35	4.03	.954	.161

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Brez dodatne vloge	21	4.10	1.136	.248
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Dodatna vloga	35	4.03	.985	.166
	Brez dodatne vloge	21	4.19	.873	.190
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Dodatna vloga	35	3.46	.980	.166
	Brez dodatne vloge	21	3.86	.727	.159
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Dodatna vloga	35	2.77	.910	.154
	Brez dodatne vloge	21	2.38	1.071	.234
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Dodatna vloga	35	3.69	1.078	.182
	Brez dodatne vloge	21	3.38	.973	.212
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Dodatna vloga	35	3.54	1.094	.185
	Brez dodatne vloge	21	3.10	1.044	.228
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Dodatna vloga	35	3.09	1.095	.185
	Brez dodatne vloge	21	3.05	1.117	.244
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Dodatna vloga	35	3.06	1.136	.192
	Brez dodatne vloge	21	3.19	1.078	.235
	Dodatna vloga	35	2.54	.980	.166

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Brez dodatne vloge	21	2.62	1.117	.244
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Dodatna vloga	35	3.60	1.006	.170
	Brez dodatne vloge	21	4.14	.655	.143
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Dodatna vloga	35	.43	.502	.085
	Brez dodatne vloge	21	.38	.498	.109
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Dodatna vloga	35	.57	.502	.085
	Brez dodatne vloge	21	.67	.483	.105
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Dodatna vloga	35	.74	.443	.075
	Brez dodatne vloge	21	.81	.402	.088
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Dodatna vloga	35	3.20	1.079	.182
	Brez dodatne vloge	21	2.95	.865	.189
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Dodatna vloga	35	3.11	1.132	.191
	Brez dodatne vloge	21	2.95	1.024	.223
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Dodatna vloga	35	3.63	.973	.164
	Brez dodatne vloge	21	3.38	1.024	.223
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Dodatna vloga	35	3.49	.951	.161
	Brez dodatne vloge	21	3.24	1.091	.238
	Dodatna vloga	35	4.17	.747	.126

Group Statistics					
	Druga vloga v zavodu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Brez dodatne vloge	21	3.86	.910	.199
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Dodatna vloga	35	3.86	1.004	.170
	Brez dodatne vloge	21	3.81	.814	.178
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Dodatna vloga	35	3.40	.881	.149
	Brez dodatne vloge	21	3.38	.805	.176
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Dodatna vloga	35	3.86	.692	.117
	Brez dodatne vloge	21	4.00	.707	.154
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Dodatna vloga	35	3.26	.852	.144
	Brez dodatne vloge	21	3.38	.973	.212
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Dodatna vloga	35	2.97	1.200	.203
	Brez dodatne vloge	21	3.19	1.030	.225

T-test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Equal variances assumed	.750	.390	.791	54	.433	.181	.229	-.278	.640
	Equal variances not assumed			.800	43.836	.428	.181	.226	-.275	.637
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances assumed	.001	.977	-.341	54	.734	-.057	.168	-.393	.279
	Equal variances not assumed			-.335	40.004	.739	-.057	.170	-.402	.287
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances assumed	.240	.626	.419	54	.677	.067	.159	-.252	.385
	Equal variances not assumed			.412	39.900	.683	.067	.162	-.261	.394
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	.300	.586	.000	54	1.000	.000	.209	-.418	.418
	Equal variances not assumed			.000	39.658	1.000	.000	.213	-.430	.430
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	1.095	.300	.704	54	.485	.114	.162	-.211	.440
	Equal variances not assumed			.717	44.777	.477	.114	.159	-.207	.435
	Equal variances assumed	.000	.996	.404	54	.688	.086	.212	-.340	.511

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances not assumed			.401	41.183	.691	.086	.214	-.346	.517
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	.607	.439	-.408	54	.685	-.057	.140	-.338	.223
	Equal variances not assumed			-.408	42.252	.685	-.057	.140	-.340	.225
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	.784	.380	-.934	54	.354	-.143	.153	-.449	.164
	Equal variances not assumed			-.930	41.609	.358	-.143	.154	-.453	.167
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Equal variances assumed	1.177	.283	-1.390	54	.170	-.276	.199	-.675	.122
	Equal variances not assumed			-1.367	40.049	.179	-.276	.202	-.685	.132
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	3.915	.053	-1.155	54	.253	-.181	.157	-.495	.133
	Equal variances not assumed			-1.225	49.876	.226	-.181	.148	-.478	.116
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances assumed	.002	.964	1.263	54	.212	.286	.226	-.168	.739
	Equal variances not assumed			1.268	42.849	.212	.286	.225	-.169	.740
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances assumed	2.085	.155	-1.190	54	.239	-.286	.240	-.767	.196
	Equal variances not assumed			-1.310	53.208	.196	-.286	.218	-.723	.152
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances assumed	.063	.803	-.524	54	.603	-.124	.236	-.598	.350
	Equal variances not assumed			-.520	41.245	.606	-.124	.238	-.605	.357

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Equal variances assumed	2.792	.100	1.216	54	.229	.286	.235	-.185	.757
	Equal variances not assumed			1.260	47.043	.214	.286	.227	-.170	.742
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Equal variances assumed	1.869	.177	.454	54	.652	.095	.210	-.326	.516
	Equal variances not assumed			.476	48.541	.636	.095	.200	-.307	.497
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Equal variances assumed	1.346	.251	.722	54	.473	.162	.224	-.288	.611
	Equal variances not assumed			.748	46.986	.458	.162	.216	-.273	.597
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Equal variances assumed	.062	.805	.937	54	.353	.238	.254	-.272	.748
	Equal variances not assumed			.974	47.430	.335	.238	.244	-.254	.730
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Equal variances assumed	3.564	.064	1.715	54	.092	.543	.316	-.092	1.177
	Equal variances not assumed			1.827	50.316	.074	.543	.297	-.054	1.139
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Equal variances assumed	1.704	.197	1.305	54	.197	.362	.277	-.194	.918
	Equal variances not assumed			1.247	36.462	.220	.362	.290	-.226	.950
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Equal variances assumed	1.094	.300	-.392	54	.697	-.124	.316	-.757	.510
	Equal variances not assumed			-.408	47.536	.685	-.124	.304	-.734	.487
	Equal variances assumed	.366	.547	-.549	54	.586	-.181	.330	-.842	.480

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Equal variances not assumed			-.525	36.741	.603	-.181	.344	-.879	.517
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Equal variances assumed	1.144	.289	.000	54	1.000	.000	.253	-.508	.508
	Equal variances not assumed			.000	37.144	1.000	.000	.263	-.534	.534
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Equal variances assumed	1.322	.255	2.012	54	.049	.571	.284	.002	1.141
	Equal variances not assumed			1.884	34.110	.068	.571	.303	-.045	1.188
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Equal variances assumed	.113	.738	-.215	54	.831	-.057	.266	-.591	.476
	Equal variances not assumed			-.220	45.239	.827	-.057	.260	-.581	.467
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Equal variances assumed	.367	.547	-.366	54	.716	-.095	.260	-.618	.427
	Equal variances not assumed			-.366	42.258	.716	-.095	.260	-.621	.430
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Equal variances assumed	6.451	.014	-.074	54	.942	-.019	.258	-.537	.499
	Equal variances not assumed			-.084	53.969	.934	-.019	.228	-.475	.437
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Equal variances assumed	2.278	.137	.547	54	.586	.143	.261	-.380	.666
	Equal variances not assumed			.579	49.585	.565	.143	.247	-.353	.638
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Equal variances assumed	.039	.843	.228	54	.821	.048	.209	-.371	.467
	Equal variances not assumed			.230	43.467	.819	.048	.207	-.370	.465
	Equal variances assumed	.168	.683	.333	54	.741	.086	.258	-.431	.602

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Equal variances not assumed			.342	45.870	.734	.086	.251	-.419	.590
	Equal variances assumed	.857	.359	-1.278	54	.207	-.352	.276	-.905	.201
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Equal variances not assumed			-1.314	46.047	.195	-.352	.268	-.892	.187
	Equal variances assumed	3.242	.077	-.236	54	.815	-.067	.283	-.634	.501
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Equal variances not assumed			-.225	36.660	.823	-.067	.296	-.666	.533
	Equal variances assumed	.099	.755	-.621	54	.537	-.162	.261	-.685	.361
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Equal variances not assumed			-.640	46.320	.525	-.162	.253	-.671	.347
	Equal variances assumed	2.382	.129	-1.619	54	.111	-.400	.247	-.895	.095
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Equal variances not assumed			-1.743	51.436	.087	-.400	.229	-.861	.061
	Equal variances assumed	2.306	.135	1.454	54	.152	.390	.269	-.148	.929
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Equal variances not assumed			1.395	36.997	.171	.390	.280	-.177	.958
	Equal variances assumed	.491	.486	1.061	54	.293	.305	.287	-.271	.881
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Equal variances not assumed			1.089	45.718	.282	.305	.280	-.259	.868
	Equal variances assumed	.394	.533	1.507	54	.138	.448	.297	-.148	1.043
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Equal variances not assumed			1.525	43.830	.134	.448	.293	-.144	1.039
	Equal variances assumed	.213	.646	.125	54	.901	.038	.304	-.572	.648

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Equal variances not assumed			.124	41.572	.902	.038	.306	-.580	.656
	Equal variances assumed	.313	.578	-.433	54	.667	-.133	.308	-.750	.484
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Equal variances not assumed			-.439	44.038	.663	-.133	.304	-.745	.479
	Equal variances assumed	.644	.426	-.267	54	.790	-.076	.285	-.648	.496
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Equal variances not assumed			-.258	37.991	.797	-.076	.295	-.673	.521
	Equal variances assumed	5.523	.022	-2.205	54	.032	-.543	.246	-1.037	-.049
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Equal variances not assumed			-2.445	53.566	.018	-.543	.222	-.988	-.098
	Equal variances assumed	.512	.477	.345	54	.732	.048	.138	-.229	.325
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Equal variances not assumed			.346	42.556	.731	.048	.138	-.230	.326
	Equal variances assumed	2.102	.153	-.697	54	.489	-.095	.137	-.369	.179
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Equal variances not assumed			-.704	43.566	.485	-.095	.135	-.368	.178
	Equal variances assumed	1.364	.248	-.563	54	.575	-.067	.118	-.304	.171
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Equal variances not assumed			-.577	45.543	.566	-.067	.115	-.299	.166
	Equal variances assumed	2.552	.116	.893	54	.376	.248	.277	-.309	.804
Kako ocenjujete dosedanje vlog: Zagotavljanje usposabljanja	Equal variances not assumed			.944	49.449	.350	.248	.262	-.280	.775
	Equal variances assumed	.574	.452	.537	54	.594	.162	.302	-.443	.767

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances not assumed			.551	45.652	.585	.162	.294	-.430	.754
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Equal variances assumed	.306	.583	.904	54	.370	.248	.274	-.301	.797
	Equal variances not assumed			.893	40.546	.377	.248	.277	-.313	.808
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Equal variances assumed	.114	.737	.893	54	.376	.248	.277	-.309	.804
	Equal variances not assumed			.862	37.768	.394	.248	.287	-.334	.829
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Equal variances assumed	.613	.437	1.403	54	.166	.314	.224	-.135	.763
	Equal variances not assumed			1.335	35.973	.190	.314	.235	-.163	.792
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Equal variances assumed	.754	.389	.184	54	.855	.048	.259	-.472	.567
	Equal variances not assumed			.194	49.128	.847	.048	.246	-.446	.541
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Equal variances assumed	.588	.446	.081	54	.936	.019	.236	-.453	.491
	Equal variances not assumed			.083	45.327	.934	.019	.230	-.445	.483
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Equal variances assumed	.244	.623	-.742	54	.461	-.143	.193	-.529	.243
	Equal variances not assumed			-.738	41.528	.465	-.143	.194	-.534	.248

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Equal variances assumed	.367	.547	-.499	54	.620	-.124	.248	-.621	.374
	Equal variances not assumed			-.482	37.903	.632	-.124	.257	-.643	.396
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Equal variances assumed	.441	.510	-.696	54	.489	-.219	.315	-.850	.412
	Equal variances not assumed			-.723	47.351	.473	-.219	.303	-.828	.390

VELIKOST PODJETJA

Grupna statistika

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Mikro, Malo podjetje	9	3.67	.866	.289	3.00	4.33	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.06	.539	.127	2.79	3.32	2	4
	Veliko podjetje	40	3.18	.931	.147	2.88	3.47	1	5
	Total	67	3.21	.845	.103	3.00	3.41	1	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Mikro, Malo podjetje	9	4.33	.707	.236	3.79	4.88	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.89	.583	.137	3.60	4.18	3	5
	Veliko podjetje	40	3.93	.572	.090	3.74	4.11	3	5
	Total	67	3.97	.602	.074	3.82	4.12	3	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Mikro, Malo podjetje	9	4.67	1.000	.333	3.90	5.44	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.39	.608	.143	4.09	4.69	3	5
	Veliko podjetje	40	4.53	.554	.088	4.35	4.70	3	5
	Total	67	4.51	.637	.078	4.35	4.66	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Mikro, Malo podjetje	9	4.11	.928	.309	3.40	4.82	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.94	.639	.151	3.63	4.26	3	5
	Veliko podjetje	40	3.80	.791	.125	3.55	4.05	2	5
	Total	67	3.88	.769	.094	3.69	4.07	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Mikro, Malo podjetje	9	4.56	1.014	.338	3.78	5.33	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.22	.647	.152	3.90	4.54	3	5
	Veliko podjetje	40	4.38	.540	.085	4.20	4.55	3	5
	Total	67	4.36	.644	.079	4.20	4.52	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Mikro, Malo podjetje	9	4.22	.833	.278	3.58	4.86	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	.698	.164	3.26	3.96	3	5
	Veliko podjetje	40	3.83	.813	.129	3.57	4.08	2	5
	Total	67	3.82	.796	.097	3.63	4.02	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	.726	.242	3.89	5.00	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.50	.514	.121	4.24	4.76	4	5
	Veliko podjetje	40	4.58	.501	.079	4.41	4.74	4	5
	Total	67	4.54	.532	.065	4.41	4.67	3	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Mikro, Malo podjetje	9	3.67	1.000	.333	2.90	4.44	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.94	.416	.098	3.74	4.15	3	5
	Veliko podjetje	40	4.30	.608	.096	4.11	4.49	3	5
	Total	67	4.12	.663	.081	3.96	4.28	2	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Mikro, Malo podjetje	9	3.56	.882	.294	2.88	4.23	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.28	.669	.158	3.95	4.61	3	5
	Veliko podjetje	40	3.98	.733	.116	3.74	4.21	2	5
	Total	67	4.00	.759	.093	3.81	4.19	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Mikro, Malo podjetje	9	4.56	.726	.242	4.00	5.11	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.61	.608	.143	4.31	4.91	3	5
	Veliko podjetje	40	4.55	.552	.087	4.37	4.73	3	5
	Total	67	4.57	.583	.071	4.42	4.71	3	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Mikro, Malo podjetje	9	3.78	.972	.324	3.03	4.52	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.50	.618	.146	3.19	3.81	3	5
	Veliko podjetje	40	3.58	.874	.138	3.30	3.85	2	5
	Total	67	3.58	.819	.100	3.38	3.78	2	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	1.014	.338	3.67	5.22	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.11	.832	.196	3.70	4.53	2	5
	Veliko podjetje	40	3.93	.888	.140	3.64	4.21	1	5
	Total	67	4.04	.895	.109	3.83	4.26	1	5
Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Mikro, Malo podjetje	9	3.33	1.000	.333	2.56	4.10	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.39	.698	.164	3.04	3.74	2	5
	Veliko podjetje	40	3.45	.904	.143	3.16	3.74	2	5
	Total	67	3.42	.855	.105	3.21	3.63	2	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Mikro, Malo podjetje	9	3.78	.833	.278	3.14	4.42	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	2.94	.998	.235	2.45	3.44	1	5
	Veliko podjetje	40	3.25	.870	.138	2.97	3.53	1	5
	Total	67	3.24	.923	.113	3.01	3.46	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Mikro, Malo podjetje	9	4.11	1.054	.351	3.30	4.92	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.00	.767	.181	3.62	4.38	3	5
	Veliko podjetje	40	4.18	.712	.113	3.95	4.40	2	5
	Total	67	4.12	.769	.094	3.93	4.31	2	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Mikro, Malo podjetje	9	3.67	.866	.289	3.00	4.33	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.39	.850	.200	2.97	3.81	2	5
	Veliko podjetje	40	3.63	.838	.132	3.36	3.89	2	5
	Total	67	3.57	.839	.102	3.36	3.77	2	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Mikro, Malo podjetje	9	4.22	.972	.324	3.48	4.97	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	1.145	.270	3.04	4.18	1	5
	Veliko podjetje	40	4.13	.757	.120	3.88	4.37	3	5
	Total	67	4.00	.921	.113	3.78	4.22	1	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Mikro, Malo podjetje	9	3.78	1.394	.465	2.71	4.85	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	2.83	1.098	.259	2.29	3.38	1	5
	Veliko podjetje	40	3.43	1.152	.182	3.06	3.79	1	5
	Total	67	3.31	1.196	.146	3.02	3.61	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	.882	.294	3.77	5.12	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.89	1.183	.279	3.30	4.48	1	5
	Veliko podjetje	40	4.35	.893	.141	4.06	4.64	2	5
	Total	67	4.24	.986	.120	4.00	4.48	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Mikro, Malo podjetje	9	3.89	1.269	.423	2.91	4.86	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	1.145	.270	3.04	4.18	1	5
	Veliko podjetje	40	3.90	1.057	.167	3.56	4.24	2	5
	Total	67	3.82	1.100	.134	3.55	4.09	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Mikro, Malo podjetje	9	4.22	.833	.278	3.58	4.86	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.67	1.495	.352	2.92	4.41	1	5
	Veliko podjetje	40	3.98	1.000	.158	3.66	4.29	1	5
	Total	67	3.93	1.132	.138	3.65	4.20	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	.726	.242	3.89	5.00	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.28	1.127	.266	3.72	4.84	1	5
	Veliko podjetje	40	4.35	.770	.122	4.10	4.60	2	5
	Total	67	4.34	.863	.105	4.13	4.55	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Mikro, Malo podjetje	9	4.67	.707	.236	4.12	5.21	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	2.83	1.098	.259	2.29	3.38	1	5
	Veliko podjetje	40	3.40	1.008	.159	3.08	3.72	1	5
	Total	67	3.42	1.130	.138	3.14	3.69	1	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	.882	.294	3.77	5.12	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.78	.808	.191	3.38	4.18	3	5
	Veliko podjetje	40	3.83	1.010	.160	3.50	4.15	2	5
	Total	67	3.90	.956	.117	3.66	4.13	2	5
Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega in evropskega socialnega dialoga	Mikro, Malo podjetje	9	3.78	.972	.324	3.03	4.52	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	2.83	.857	.202	2.41	3.26	1	4
	Veliko podjetje	40	3.35	.921	.146	3.06	3.64	2	5
	Total	67	3.27	.947	.116	3.04	3.50	1	5
Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Mikro, Malo podjetje	9	4.67	.707	.236	4.12	5.21	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.67	1.138	.268	3.10	4.23	1	5
	Veliko podjetje	40	3.93	.829	.131	3.66	4.19	2	5
	Total	67	3.96	.944	.115	3.72	4.19	1	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Mikro, Malo podjetje	9	4.56	.882	.294	3.88	5.23	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	.916	.216	3.16	4.07	2	5
	Veliko podjetje	40	3.65	.949	.150	3.35	3.95	2	5
	Total	67	3.76	.971	.119	3.52	4.00	2	5
Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Mikro, Malo podjetje	9	4.33	1.000	.333	3.56	5.10	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.83	.707	.167	3.48	4.18	3	5
	Veliko podjetje	40	4.03	.733	.116	3.79	4.26	3	5
	Total	67	4.01	.769	.094	3.83	4.20	3	5
Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev	Mikro, Malo podjetje	9	3.67	.866	.289	3.00	4.33	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.44	.984	.232	2.96	3.93	1	5
	Veliko podjetje	40	3.75	.899	.142	3.46	4.04	2	5
	Total	67	3.66	.914	.112	3.43	3.88	1	5
Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Mikro, Malo podjetje	9	3.89	1.167	.389	2.99	4.79	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	1.145	.270	3.04	4.18	1	5
	Veliko podjetje	40	3.58	.903	.143	3.29	3.86	2	5
	Total	67	3.63	.998	.122	3.38	3.87	1	5
Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	1.014	.338	3.67	5.22	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.83	1.200	.283	3.24	4.43	1	5
	Veliko podjetje	40	4.23	.832	.131	3.96	4.49	2	5
	Total	67	4.15	.973	.119	3.91	4.39	1	5
Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Mikro, Malo podjetje	9	4.44	.882	.294	3.77	5.12	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.06	1.056	.249	3.53	4.58	1	5
	Veliko podjetje	40	4.15	.864	.137	3.87	4.43	2	5
	Total	67	4.16	.914	.112	3.94	4.39	1	5
Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Mikro, Malo podjetje	9	3.56	1.014	.338	2.78	4.33	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.67	1.029	.243	3.15	4.18	1	5
	Veliko podjetje	40	3.55	.876	.138	3.27	3.83	1	5
	Total	67	3.58	.924	.113	3.36	3.81	1	5
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Mikro, Malo podjetje	9	2.33	.866	.289	1.67	3.00	1	3
	Srednje veliko podjetje	18	2.94	.998	.235	2.45	3.44	1	4
	Veliko podjetje	40	2.60	.955	.151	2.29	2.91	1	4
	Total	67	2.66	.962	.118	2.42	2.89	1	4
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj časa	Mikro, Malo podjetje	9	3.56	1.014	.338	2.78	4.33	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.78	1.060	.250	3.25	4.31	2	5
	Veliko podjetje	40	3.55	1.037	.164	3.22	3.88	1	5
	Total	67	3.61	1.029	.126	3.36	3.86	1	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Mikro, Malo podjetje	9	3.00	.707	.236	2.46	3.54	2	4
	Srednje veliko podjetje	18	3.50	.985	.232	3.01	3.99	2	5
	Veliko podjetje	40	3.33	1.141	.180	2.96	3.69	1	5
	Total	67	3.33	1.050	.128	3.07	3.58	1	5
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Mikro, Malo podjetje	9	3.11	1.054	.351	2.30	3.92	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	2.94	1.056	.249	2.42	3.47	1	5
	Veliko podjetje	40	3.15	1.051	.166	2.81	3.49	1	5
	Total	67	3.09	1.041	.127	2.84	3.34	1	5
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Mikro, Malo podjetje	9	3.11	1.269	.423	2.14	4.09	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.11	.832	.196	2.70	3.53	2	5
	Veliko podjetje	40	3.18	1.174	.186	2.80	3.55	1	5
	Total	67	3.15	1.091	.133	2.88	3.42	1	5
Kateri so po vašem mnenju gla: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Mikro, Malo podjetje	9	2.67	1.323	.441	1.65	3.68	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.06	.802	.189	2.66	3.45	2	5
	Veliko podjetje	40	2.35	.975	.154	2.04	2.66	1	4
	Total	67	2.58	1.017	.124	2.33	2.83	1	5
Kateri so po vašem mnenju gla: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Mikro, Malo podjetje	9	3.89	.928	.309	3.18	4.60	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.78	.732	.173	3.41	4.14	3	5
	Veliko podjetje	40	3.85	.975	.154	3.54	4.16	1	5
	Total	67	3.84	.898	.110	3.62	4.05	1	5
Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Mikro, Malo podjetje	9	.44	.527	.176	.04	.85	0	1
	Srednje veliko podjetje	18	.39	.502	.118	.14	.64	0	1
	Veliko podjetje	40	.45	.504	.080	.29	.61	0	1
	Total	67	.43	.499	.061	.31	.55	0	1
Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Mikro, Malo podjetje	9	.56	.527	.176	.15	.96	0	1
	Srednje veliko podjetje	18	.50	.514	.121	.24	.76	0	1
	Veliko podjetje	40	.68	.474	.075	.52	.83	0	1
	Total	67	.61	.491	.060	.49	.73	0	1
Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Mikro, Malo podjetje	9	.89	.333	.111	.63	1.15	0	1
	Srednje veliko podjetje	18	.78	.428	.101	.57	.99	0	1
	Veliko podjetje	40	.75	.439	.069	.61	.89	0	1
	Total	67	.78	.420	.051	.67	.88	0	1
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Mikro, Malo podjetje	9	3.22	.833	.278	2.58	3.86	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.33	.594	.140	3.04	3.63	2	4
	Veliko podjetje	40	3.05	1.154	.182	2.68	3.42	1	5
	Total	67	3.15	.989	.121	2.91	3.39	1	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Mikro, Malo podjetje	9	3.00	1.323	.441	1.98	4.02	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.22	.647	.152	2.90	3.54	2	4
	Veliko podjetje	40	3.03	1.187	.188	2.65	3.40	1	5
	Total	67	3.07	1.078	.132	2.81	3.34	1	5
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Mikro, Malo podjetje	9	4.00	1.000	.333	3.23	4.77	2	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.61	.778	.183	3.22	4.00	2	5
	Veliko podjetje	40	3.55	1.037	.164	3.22	3.88	2	5
	Total	67	3.63	.967	.118	3.39	3.86	2	5
Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Spodbujanja usposabljanja	Mikro, Malo podjetje	9	3.67	1.323	.441	2.65	4.68	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.39	.698	.164	3.04	3.74	2	4
	Veliko podjetje	40	3.48	1.062	.168	3.14	3.81	2	5
	Total	67	3.48	1.005	.123	3.23	3.72	1	5
Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Mikro, Malo podjetje	9	4.11	.782	.261	3.51	4.71	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.11	.676	.159	3.77	4.45	3	5
	Veliko podjetje	40	4.03	.862	.136	3.75	4.30	2	5
	Total	67	4.06	.795	.097	3.87	4.25	2	5
Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Mikro, Malo podjetje	9	4.22	.833	.278	3.58	4.86	3	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.00	.907	.214	3.55	4.45	2	5
	Veliko podjetje	40	3.73	.933	.148	3.43	4.02	2	5
	Total	67	3.87	.919	.112	3.64	4.09	2	5
Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Mikro, Malo podjetje	9	3.22	1.302	.434	2.22	4.22	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.72	.895	.211	3.28	4.17	3	5
	Veliko podjetje	40	3.35	.802	.127	3.09	3.61	2	5
	Total	67	3.43	.908	.111	3.21	3.65	1	5
Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Mikro, Malo podjetje	9	4.78	.441	.147	4.44	5.12	4	5
	Srednje veliko podjetje	18	4.00	.767	.181	3.62	4.38	3	5
	Veliko podjetje	40	3.88	.648	.102	3.67	4.08	3	5
	Total	67	4.03	.717	.088	3.85	4.20	3	5
Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Mikro, Malo podjetje	9	3.33	.707	.236	2.79	3.88	2	4
	Srednje veliko podjetje	18	3.33	.970	.229	2.85	3.82	1	5
	Veliko podjetje	40	3.35	.864	.137	3.07	3.63	1	5
	Total	67	3.34	.863	.105	3.13	3.55	1	5
Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije	Mikro, Malo podjetje	9	3.22	1.641	.547	1.96	4.48	1	5
	Srednje veliko podjetje	18	3.17	1.249	.294	2.55	3.79	1	5

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
(priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)	Veliko podjetje	40	3.00	.987	.156	2.68	3.32	1	5
	Total	67	3.07	1.146	.140	2.80	3.35	1	5

Kruskal Wallisov test

	Kako bi na splošno ocenili vaše poznavanje ključnih kompetenc (znanj, veščin, izkušenj), ki so potrebne za učinkovito vodenje socialnega dialoga in izvajanje sindikalne dejavnosti v praksi:	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih pravic iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije..	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost..	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost organiziranja stavk	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost komuniciranja	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti	Ocenite, kako pomembne so po v: Obvladovanje stresa	Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost reševanja konfliktov	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Ocenite, kako pomembne so po v: Poznavanje osnovnega in evropskega socialnega dialoga	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost razumeti osnovne značilnosti trga dela
Chi-Square	3.662	3.743	3.691	1.822	3.849	3.499	.332	7.418	5.055	.318	.895	4.199	.095	4.689
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.160	.154	.158	.402	.146	.174	.847	.024	.080	.853	.639	.123	.953	.096
Exact Sig.	.160	.166	.166	.423	.143	.174	.885	.022	.078	.838	.641	.120	.953	.093
Point Probability	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.007	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000

Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje zakonskih osnov o pravicah iz delovnega razmerja, kot so plača, delovni čas, prepoved diskriminacije...	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje splošnega sistema varnosti in zdravja pri delu	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje sistema kolektivnih pogodb, npr. sklepanje, veljavnost...	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost organiziranja stavk	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost komuniciranja	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost nastopanja v javnosti	Ocenite vašo potrebo oziroma : Obvladovanje stresa	Ocenite vašo potrebo oziroma : Sposobnost reševanja konfliktov	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje pristojnosti in imunitete sindikalnih zaupnikov	Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnov mednarodnega socialnega dialoga	Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem	Imate potrebo oziroma interes : Delovni čas	Imate potrebo oziroma interes : Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi	Imate potrebo oziroma interes : Varstvo posebnih kategorij delavcev
.735	.901	3.219	4.956	3.039	.942	.552	.141	15.961	3.489	5.523	7.681	6.726	2.608	1.046
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
.692	.637	.200	.084	.219	.624	.759	.932	.000	.175	.063	.021	.035	.272	.593
.716	.640	.204	.082	.224	.630	.763	.933	.000	.180	.060	.019	.033	.261	.597
.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001

Imate potrebo oziroma interes : Enakost spolov in ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine	Imate potrebo oziroma interes : Sposobnost komuniciranja	Imate potrebo oziroma interes : Mobing – trpinčenje na delovnem mestu	Imate potrebo oziroma interes : Nestandardne in prekarne oblike dela	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker menijo, da že imajo potrebne kompetence	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker nimajo dovolj časa	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker nimajo dovolj finančnih sredstev	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker sindikalne organizacije ne posvečajo temu dovolj interesa	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker so usposabljanja premalo prilagojena potrebam sindikalnih predstavnikov	Kateri so po vašem mnenju glava: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj	Kateri so po vašem mnenju glava: Pomanjkanje volje oziroma motivacije	Kdo menite, da je odgovoren za: Panožni/poklicni sindikat	Kdo menite, da je odgovoren za: KSS Pergam	Kdo menite, da je odgovoren za: Sindikalni predstavniki sami	Kako ocenjujete dosedanje vlog: Zagotavljanje usposabljanja
.762	2.864	1.194	.526	3.477	.497	1.358	.669	.260	6.250	.560	.192	1.714	.804	1.034
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
.683	.239	.550	.769	.176	.780	.507	.716	.878	.044	.756	.909	.424	.669	.596
.689	.246	.557	.772	.178	.788	.515	.722	.881	.042	.761	.938	.426	.715	.603
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.058	.027	.068	.000

Kako ocenjujete dosedanjo vlog: odbujanja usposabljanja	Kako ocenjujete dosedanjo vlog: Zagotavljanja usposabljanja	Kako ocenjujete dosedanjo vlog: odbujanja usposabljanja	Katere spodbude s strani sindi: Ureditev pravice do usposabljanja sindikalnih zaupnikov v kolektivnih pogodbah (plačana in neplačana odsotnost, povračilo stroškov, določitev meril, postopek)	Katere spodbude s strani sindi: Povračilo stroškov usposabljanja s strani sindikata, če jih ne krije delodajalec	Katere spodbude s strani sindi: Določitev ukrepov za lažje usklajevanje dela (usposabljanja) in družine	Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam	Katere spodbude s strani sindi: Informiranje in usmerjanje h kompetentnim zunanjim izvajalcem	Katere spodbude s strani sindi: Sistem nagrajevanja znotraj sindikalne organizacije (priznanja, finančne nagrade za odličnost,..)
.285	1.736	1.054	.027	2.583	1.548	11.850	.004	.326
2	2	2	2	2	2	2	2	2
.867	.420	.591	.986	.275	.461	.003	.998	.850
.870	.428	.594	.975	.281	.471	.002	.999	.853
.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000

Posthoc test

- 1) Ocenite, kako pomembne so po v: Sposobnost nastopanja v javnosti

Uporabili smo Mann-Whitney U test in odkrili, da je sposobnost nastopanja v javnosti v povprečju bolj pomembna v velikih podjetjih kot v srednje velikih podjetjih.

- 2) Ocenite vašo potrebo oziroma : Poznavanje osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja

Potreba po poznavanju osnovnih ekonomsko – poslovnih znanj za poslovanje podjetja je v povprečju višja v mikro in majhnih podjetjih v primerjavi srednje velikimi in velikimi podjetji.

- 3) Imate potrebo oziroma interes : Plačni sistem

Potreba oz. interes glede plačnega sistema je v povprečju višja v mikro, malih podjetjih v primerjavi s srednje velikimi/velikimi podjetji.

- 4) Kateri so po vašem mnenju gl: Ker dosedanja usposabljanja niso izpolnila njihovih pričakovanj

V povprečju je vrednost višja v srednje velikih podjetjih v primerjavi z velikimi podjetji.

- 5) Katere spodbude s strani sindi: Interna usposabljanja s strani sindikata oz. KSS Pergam

Spodbude s strani sindikatov za interna usposabljanja so v povprečju višja v mikro, malih podjetjih v primerjavi s srednje velikimi/velikimi podjetji.