

2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MAGISTRSKA NALOGA

NATAŠA DUH

NATAŠA DUH

KOPER, 2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV
(PRIMERJAVA NAPOTITVE DELAVCA IN
IZOBRAŽEVANJA V LASTNEM INTERESU)

Nataša Duh

Koper, 2014

Mentorica: izr. prof. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Vlaganje v izobraževanje delavcev je ključnega pomena za organizacije, ki se želijo razvijati in predvsem preživeti. V magistrski nalogi obravnavamo področje izobraževanja delavcev s pravnega vidika. Osredinjamo se na analizo tako mednarodnih kot domačih pravnih virov ter natančneje preučujemo pravni položaj delavca glede na to, ali se izobražuje v lastnem interesu ali po nalogi delodajalca. Osrednji del naloge je namenjen analizi avtonomnih pravnih virov, natančneje panožnih kolektivnih pogodb, ki urejajo področje izobraževanja delavcev v storitvenih dejavnostih. Ugotovitve kažejo, da bi pravna ureditev izobraževanja delavcev v Sloveniji lahko bila spodbudnejša, kar pomeni, da je še veliko možnosti za ustrežnejšo ureditev omenjenega področja.

Ključne besede: izobraževanje, pravna ureditev, delavec, delodajalec, kolektivna pogodba.

SUMMARY

Investing in education is of key importance for successful business development. This master's thesis discusses the area of employees' education from a legal point of view. It analyses national as well as international legal documents and examines more specifically the legal position of employees, who are either participating in a learning process of their own accord or are asked to participate by their employer. The central part of the thesis analyses autonomous legal acts, that is to say, sectoral collective agreements that regulate the education of the service industry employees. It is concluded that legal regulation of the employees' education in Slovenia should be more stimulative. There are many possibilities to improve the regulation of said area.

Keywords: education, legal regulation, employee, employer, collective agreement.

UDK: 374:34(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se izr. prof. dr. Valentini Franca za strokovno pomoč, hitro odzivnost in nasvete pri izdelavi magistrske naloge.

Hvala tudi moji družini, ki mi je omogočila študij, mi stala ob strani in me med doseganjem študijskih ciljev spodbujala.

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opredelevitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen, cilji in temeljna teza.....	3
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	5
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	5
1.5	Struktura magistrske naloge	6
2	Izobraževanje delavcev	7
2.1	Oblike izobraževanja delavcev	12
2.2	Izobraževanje v interesu delavca in izobraževanje po napotitvi delodajalca.....	15
3	Pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev.....	18
3.1	Mednarodni pravni viri	18
3.2	Evropska unija.....	19
3.3	Domači pravni viri	23
3.4	Sklepne ugotovitve poglavja.....	30
4	Avtonomna pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev	34
4.1	Analiza izbranih kolektivnih pogodb	34
4.2	Sklepne ugotovitve poglavja.....	40
5	Sodna praksa na področju izobraževanja delavcev	43
6	Sklep	46
6.1	Ugotovitve.....	46
6.2	Priporočila.....	48
6.3	Odgovori na raziskovalna vprašanja	49
6.4	Prispevek magistrske naloge k stroki in možnosti za nadaljnje raziskovanje.....	53
	Literatura in viri.....	55
	Pravni viri.....	60
	Priloge	63

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Spremenljivke izobraževalnih organizacij.....	8
Preglednica 2: Povprečno število ur izobraževanja na delavca od leta 2001 do 2011	9
Preglednica 3: Kratek pregled mednarodne zakonodaje, ki vsebuje določila s področja izobraževanja delavcev	31
Preglednica 4: Pregled nacionalnih pravnih virov, ki vsebujejo določila o izobraževanju delavcev	32
Preglednica 5: Pregled vsebin kolektivnih pogodb na področju izobraževanja delavcev	35

KRAJŠAVE

ESL	Evropska socialna listina
EU	Evropska unija
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Organizacija, katere cilj je ohranitev oziroma povečanje konkurenčne prednosti na tržišču, se mora zavedati, da je izobraževanje delavcev nuja, ki omogoča preživetje, še posebej v kriznih časih. Če se pojavi potreba po izobraževanju in usposabljanju delavcev, je dolžnost organizacije, da jim to zagotovi. Delodajalec ima tako pravico delavca napotiti na izobraževanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico do izobraževanja v lastnem interesu (Kresal Šoltes idr. 2013, 82). Tako delavci kot delodajalci se morajo zavedati, da tudi z izobraževanjem ustvarjajo konkurenčno prednost svoje organizacije, saj bodo na ta način pridobili znanje, s katerim bodo sposobnejši za delo, ki ga opravljajo. Delavec, ki kaže interes za izobraževanje, je pri delu previdnejši, dojema hitreje in si vse tudi lažje zapomni. Tisti, ki se izobražuje, mora razumeti, katere prednosti bo s tem pridobil na področju svojega dela ter tudi siceršnjega življenja in ciljev v prihodnosti (Jereb 1998, 181).

Definicij pojma izobraževanje je več in so se s časom tudi spreminjale. Podrobnejša analiza presega namen naloge, zato opredelitev povzemamo po Mihaličevi (2006, 190), ki izobraževanje definira kot sistematičen, načrten proces razvijanja in pridobivanja splošnega, strokovnega in znanstvenega znanja ter spretnosti, sposobnosti, navad in drugih kompetenc posameznega delavca. Od pojma izobraževanje je treba razlikovati pojem usposabljanje, ki pomeni načrtovan napor, da bi delavec dosegel in pridobil vedenje, povezano z delom, ter da bi izboljšal svoje delovne rezultate (Merkač Skok 2005, 168). V nalogi za lažje razumevanje in razlikovanje izobraževanja in usposabljanja opredeljujemo oba pojma, osredinjamo pa se na izobraževanje.

Kresalova (2009, 125) opozarja, da je z vidika zagotavljanja sodobnega trga dela z dobro usposobljenimi delavci nujno vseživljenjsko učenje, ki pa ni mogoče brez ustrezno razvitega sistema izobraževanja delavcev. Le s takim sistemom se namreč zagotavlja oziroma ohranja in povečuje zaposljivost delavcev. Slednje je ob povečevanju fleksibilnosti na trgu dela in zahtev po vedno večji mobilnosti delavcev ključni pogoj za dobro delovanje trga dela in za preprečevanje oziroma zmanjševanje brezposelnosti. V organizacijah se tako morajo zavedati, da z ustreznim sistemom izobraževanja prispevajo k večji zaposljivosti, večjim možnostim za ohranitev zaposlitve ali pridobitvi nove zaposlitve, napredovanju ter razvoju kariere posameznika.

Delavčevo stalno izobraževanje je v sodobnih delovnopравниh ureditvah njegova pravica in obveznost. Namen izobraževanja je ohranitev zaposlitve delavca, medtem ko ima delodajalec posebno dolžnost, to je načrtovanje izobraževanja delavcev (Vodovnik 1998, 38). Področje izobraževanja delavcev urejajo tako domači kot mednarodni pravni viri, ki jih morajo delodajalci oziroma organizacije pri svojem delovanju upoštevati.

V Republiki Sloveniji je področje izobraževanja delavcev pravno urejeno v Ustavi RS (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13), ki kot nadrejeni pravni akt ureja področje enakosti, svobode dela, pridobitve izobrazbe in šolanja. Ustava področje izobraževanja ureja v 14. členu, ki vsebuje določilo o enakosti pred zakonom, kar pomeni, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, med katere spada tudi izobraževanje posameznika. V 57. členu ustave je določeno, da je izobraževanje svobodno, z izjemo osnovnošolskega izobraževanja, ki je obvezno in se financira iz javnih sredstev. 57. člen ustave še določa, da pravica do izobraževanja spada med človekove pravice in temelji na ustavno opredeljeni dolžnosti države, da državljanom zagotavlja možnosti za pridobitev ustrezne izobrazbe tudi po tem, ko so že zaposleni (Vodovnik 2006a, 51).

Slovenija je kot članica Evropske unije (EU) dolžna upoštevati tudi pravno podlago EU. Med mednarodnimi pravnimi viri področje izobraževanja delavcev ureja Pogodba o delovanju Evropske unije (Uradni list EU, št. C326/120), in sicer v 165. in 166. členu pogodbe, ki opredeljujeta prispevek EU h kakovostnemu izobraževanju. Splošno o izobraževanju oziroma o pravici do izobraževanja govori tudi Listina EU o temeljnih pravicah (Uradni list EU, št. C326/02), natančneje v 14. členu. K upoštevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev Slovenijo zavezuje Direktiva Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (Uradni list EU, št. 39/40) iz leta 1976 ter popravek – Direktiva 2002/73/ES o spremembi Direktive Sveta Evrope o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (Uradni list EU, št. 269/15) iz leta 2002.

Zelo pomembni mednarodni pravni viri, ki urejajo področje izobraževanja delavcev, so tudi konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD). Najpomembnejši konvenciji, ki urejata to področje, sta Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje (Uradni list SFRJ, št. 14/82) iz leta 1974 ter Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti (Uradni list SFRJ, št. 14/82) iz leta 1975.

V okviru Zakona o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL, Uradni list RS, št. 24/99), ki ga je Republika Slovenija sprejela 10. 4. 1999, se je kot članica Sveta Evrope skupaj z drugimi članicami zavezala, da bo nadaljevala ohranjanje in nadaljnje uresničevanje človekovih pravic in svoboščin, med katerimi je tudi izobraževanje. Članice so se tako v drugem delu ESL (natančneje v 9. in 10. členu) zavezale k pravici do poklicnega usmerjanja in k pravici do poklicnega usposabljanja.

Med domačimi pravnimi viri je zelo pomemben Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13), ki v povezavi z izobraževanjem delavcev v 6. členu druge točke

navaja, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri izobraževanju ne glede na narodnost, raso ali etnični, nacionalni in socialni izvor, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. V 137. členu druge točke zakon opredeljuje, da je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Podrobneje je tematika izobraževanja delavcev opredeljena v 170. in 171. členu ZDR-1, ki natančneje opredeljujeta pravice ter dolžnosti delavca oziroma delodajalca in pravico delavca do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

Na področju izobraževanja delavcev so pomemben avtonomni pravni vir kolektivne pogodbe, ki jih sklepajo sindikati in delodajalci oziroma združenja delodajalcev (Kresal 2009, 26). Gre za pravni vir, ki opredeljuje položaj delavcev, njihove pravice in obveznosti, med katere spada tudi izobraževanje na delovnem mestu.

Zelo pomembno pri izobraževanju delavcev je tudi pogodbeno urejanje tega področja, kamor spadata pogodba o zaposlitvi in pogodba o izobraževanju. Delavec in delodajalec lahko že v pogodbi o zaposlitvi opredelita pravico in obveznost delavca do izobraževanja. Če pa želita pogodbeni stranki natančneje opredeliti medsebojne pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izobraževanja delavca, je smiselno, da skleneta pogodbo o izobraževanju, da pozneje ne bi prišlo do nesoglasij.

V magistrski nalogi se osredinjamo na izobraževanje delavcev, saj nas zanima, ali pravna ureditev v Sloveniji spodbuja delavce in delodajalce k nadaljnjemu izobraževanju oziroma nadgraditvi že pridobljenega znanja. Primerjamo tudi področje izobraževanja, in sicer predvsem dva vidika izobraževanja delavcev – napotitev na izobraževanje na pobudo delodajalca in izobraževanje v lastnem interesu. Analiziramo izbrane kolektivne pogodbe z vidika urejanja področja izobraževanja delavcev. Zanima nas predvsem, katere dejavnosti, nagrade, določila o odsotnosti z delovnega mesta in možnostih izobraževanja vključuje posamezna kolektivna pogodba. Zaradi velikega števila kolektivnih pogodb pa vseh ni mogoče obravnavati, zato se omejujemo na tiste, ki izhajajo iz storitvenih dejavnosti. Analiziramo tako domače kot mednarodne pravne akte, ki zavezujejo Slovenijo in predstavimo tudi domačo sodno prakso s področja izobraževanja delavcev.

1.2 Namen, cilji in temeljna teza

Namen magistrske naloge je preučiti pravno ureditev s področja izobraževanja delavcev, pri čemer se osredinjamo na primerjavo pravne ureditve izobraževanja delavcev, kadar jih nanj napoti delodajalec in kadar se izobražujejo na lastno pobudo.

Cilji magistrske naloge so:

- opredeliti in umestiti izobraževanje delavcev kot pravico in obveznost tako delavca kot delodajalca znotraj delovnega prava;
- opredeliti in analizirati mednarodne in nacionalne pravne vire, ki urejajo področje izobraževanja delavcev;
- analizirati pravni položaj delavcev, ki se izobražujejo po napotitvi delodajalca;
- analizirati pravni položaj delavcev, ki se izobražujejo v lastnem interesu;
- analizirati izbrane kolektivne pogodbe ter opredeliti, kako urejajo področje izobraževanja delavcev tako na podlagi napotitve delodajalca kakor tudi v lastnem interesu;
- na podlagi ugotovitev oblikovati priporočila za morebitne spremembe zakonodaje in priporočila za socialne partnerje pri sklepanju kolektivnih pogodb.

Pri raziskovanju izhajamo iz naslednje temeljne teze: *Pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev v Sloveniji ne spodbuja delavcev in delodajalcev k izobraževanju na delovnem mestu.*

Da bi lahko potrdili oziroma ovrgli tezo naloge, moramo določiti kriterije, na podlagi katerih bomo ugotovili, kako spodbudna, če sploh je, je pravna ureditev izobraževanja delavcev v Sloveniji. Spodbudna pravna ureditev je taka, ki omogoča pogoje, na podlagi katerih se tako delavci kot delodajalci odločajo, da je smiselno vlagati v izobraževanja delavcev. Tezo bomo analizirali na podlagi naslednjih meril: opredelitev izobraževanja delavcev v ZDR-1 kot krovnem zakonu na tem področju, opredelitev izobraževanja delavcev v avtonomnih pravnih virih, ki urejajo posamezno delovno področje, in določila o izobraževanju v lastnem interesu delavca oziroma po napotitvi delodajalca.

Izobraževanje delavcev je ena izmed prednostnih nalog delodajalcev, ki pa morajo dejavnosti, povezane z načrtovanjem in izvedbo izobraževanja delavcev, usklajevati z veljavno pravno ureditvijo. Kot meni Vodovnik (1998, 38), bi morala zakonodaja opredeliti izobraževanje kot pravico zaposlenih oseb, poleg tega pa bi morala spodbujati delodajalce, da bi omogočili zaposlenim izobraževanje tudi na področjih, za katera delodajalec ne kaže neposrednega interesa.

Na podlagi temeljne teze magistrske naloge smo oblikovali v nadaljevanju predstavljena raziskovalna vprašanja.

Naloga temelji na pravni ureditvi področja izobraževanja delavcev, zato je treba natančno preučiti in analizirati domačo in mednarodno zakonodajo, in sicer posredne in neposredne pravne akte, ki zavezujejo delodajalce. Iz tega sledi prvo raziskovalno vprašanje: *Kateri pravni akti zavezujejo organizacije pri oblikovanju področja izobraževanja delavcev?*

Izhodišče naloge je izobraževanje delavcev, pri čemer se natančneje osredinjamo na primerjavo izobraževanja glede na to, ali je delavca na izobraževanje napotil delodajalec ali pa se je zanj odločil na svojo pobudo. Odgovoriti želimo na drugo raziskovalno vprašanje:

Katere so pravice in obveznosti delavcev pri izobraževanju glede na to, ali se izobražujejo po napotitvi delodajalca ali v lastnem interesu?

Področje izobraževanja na delovnem mestu urejajo tudi avtonomnimi pravni viri, med katere spadajo kolektivne pogodbe, ki opredeljujejo pravice in obveznosti tako delavcev kot delodajalcev tudi glede izobraževanja. Iz tega izhaja tretje raziskovalno vprašanje: *Kako je v izbranih panožnih kolektivnih pogodbah urejeno področje izobraževanja delavcev?*

Na podlagi odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja bomo prišli do zaključkov, s katerimi bomo ovrgli oziroma potrdili temeljno tezo magistrske naloge.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

Pri pisanju teoretičnega dela magistrske naloge se bomo osredinili na sekundarne podatke, saj bomo preučili tako domačo kot tujo literaturo ter pravne vire s področja izobraževanja delavcev. V nalogi bomo uporabili metode deskripcije, sinteze in kompilacije. Metodi deskripcije in sinteze bomo uporabili pri opisovanju pravne ureditve izobraževanja delavcev, z metodo kompilacije pa bomo predstavili mnenja, poglede in stališča drugih avtorjev (Trunk Širca, Jošt in Skrbinjek 2012, 39). Z omenjenimi metodami bomo na podlagi domače in tuje literature ter virov oblikovali svoja stališča, opredelitve in predloge o pravni urejenosti področja izobraževanja delavcev z vidika spodbudnosti tako za delavce kot delodajalce. Temeljna metoda, ki jo bomo uporabili v nalogi, bo analiza dokumentov, ki jo bomo uporabili za primerjavo in analiziranje pravnih virov, kot so zakoni in kolektivne pogodbe, ki urejajo področje izobraževanja delavcev.

V drugem delu magistrske naloge bomo uporabili metodo analize dokumentov, saj bomo analizirali izbrane kolektivne pogodbe. Zaradi velikega števila se bomo osredinili na panožne pogodbe, ki urejajo izobraževanje delavcev v storitvenih dejavnostih. Pri kolektivnih pogodbah nas bo najbolj zanimalo, katera določila o izobraževanju delavcev vsebuje posamezna panožna kolektivna pogodba oziroma kako je izobraževanje urejeno v posamezni panožni kolektivni pogodbi na različnih področjih, kot so na primer povračilo stroškov, možnosti izobraževanja, (ne)plačana odsotnost in podobno. Metodo analize dokumentov bomo prav tako uporabili pri pregledovanju mednarodnih in nacionalnih pravnih virov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

V nalogi izhajamo iz predpostavke, da pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev v Sloveniji ni dovolj spodbudna, kajti niti delavcev niti delodajalcev ne spodbuja k pridobivanju novega znanja na delovnem mestu. Predpostavljamo, da je izobraževanje po napotitvi delodajalca v Sloveniji bolj razširjeno in na zakonski ravni pravno bolj urejeno v primerjavi

z izobraževanjem delavcev v lastnem interesu. V nalogi se bomo omejili na dva vidika izobraževanja delavcev, in sicer na izobraževanje po napotitvi delodajalca v primerjavi z izobraževanjem v lastnem interesu. Preučevali bomo, kako izobraževanje delavcev urejajo pravni viri, kar predstavlja omejitev, saj ne bomo preučevali, kako je to področje urejeno znotraj posamezne organizacije. Preučevali bomo tako nacionalne kot mednarodne pravne vire, ki so dostopni na spletnih straneh posameznih organizacij EU, zato ne pričakujemo omejitev glede pridobitve posameznega vira oziroma gradiva, ki ga potrebujemo pri izdelavi magistrske naloge. Zaradi velikega števila avtonomnih pravnih virov oziroma kolektivnih pogodb se bomo osredinili na analizo štirinajstih kolektivnih pogodb, ki veljajo za storitvene dejavnosti. Tako bomo zajeli različna delovna področja, saj se zahteve na področju izobraževanja delavcev razlikujejo, na kar vpliva tudi zahtevnost oziroma narava dela, ki ga delavci opravljajo.

1.5 Struktura magistrske naloge

V uvodnem delu magistrske naloge na kratko predstavljamo obravnavano temo, načrt in metode dela, na podlagi katerih bomo dosegli zastavljene cilje. Prav tako predstavljamo omejitve in predpostavke, ki jih pričakujemo pri izdelavi naloge. Poleg omenjene vsebine so predstavljena temeljna raziskovalna vprašanja, na katera bomo poskušali odgovoriti.

V drugem delu naloge se bomo osredinili na teoretično pojmovanje izobraževanja. Predstavili bomo oblike izobraževanja delavcev ter razlike med izobraževanjem v interesu delavca in izobraževanjem po napotitvi delodajalca. V tem delu naloge bomo opredelili pravice in obveznosti delavcev na delovnem mestu med njihovim izobraževanjem in na kratko predstavili obveznosti delodajalcev med izobraževanjem delavcev.

V tretjem delu se bomo osredinili na analizo mednarodnih in domačih pravnih aktov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev. Posebno pozornost bomo namenili analizi panožnih kolektivnih pogodb s področja storitvenih dejavnosti v Republiki Sloveniji. Tovrstnih pogodb je veliko, zato bomo analizirali štirinajst kolektivnih pogodb, ki urejajo različna delovna področja. Tako bomo v tem delu naloge natančneje predstavili, kako je v posamezni kolektivni pogodbi urejeno področje izobraževanja delavcev.

Sledil bo del naloge, v katerem bomo analizirali nekatere primere sodne prakse s področja izobraževanja delavcev. V sklepnem poglavju magistrske naloge bomo predstavili ugotovitve analiz, sledila bodo priporočila za izboljšanje slovenske zakonodaje in avtonomnih pravnih virov na področju izobraževanja delavcev. Na podlagi analize pravnih aktov bomo v sklepnem poglavju potrdili oziroma ovrgli temeljno tezo naloge. Podali bomo tudi nekaj smernic oziroma možnosti za nadaljnje raziskovanje, kot izhodišče za spodbudnejšo pravno ureditev izobraževanja delavcev.

2 IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV

Izobraževanje delavcev je temeljna naloga vsake organizacije, ki stremi k dolgoročnemu uspešnemu razvoju, saj so delavci dejavnik, s katerim organizacija dosega konkurenčno prednost na tržišču. Z uspešnim procesom izobraževanja delavce motiviramo in tako dosegamo, da je njihovo delo kakovostnejše, kar pozitivno učinkuje na celotno organizacijo. V tem poglavju se bomo osredinili na teoretično opredelitev in značilnosti izobraževanja. Opisali bomo ovire, s katerimi se soočajo delavci pri izobraževanju, predstavili oblike izobraževanja, ki so jim na voljo, ter pojasnili razliko med izobraževanjem v interesu delavca in izobraževanjem po nalogi delodajalca.

Mihaličeva (2006, 190) opredeljuje izobraževanje kot sistematičen in načrten proces, med katerim delavci razvijajo in pridobivajo splošno oziroma znanstveno znanje ter sposobnosti, veščine in druge kompetence. Podobno izobraževanje opredeljuje Armstrong (2006, 133), ki navaja, da so pridobljeno znanje, sposobnosti in navade potrebne na vseh področjih v življenju.

Za lažje razumevanje pojma izobraževanje je treba razlikovati med izobraževanjem, usposabljanjem in izpopolnjevanjem. V nalogi se bomo podrobneje osredinili na izobraževanje delavcev, zato bomo na kratko predstavili pojma usposabljanje in izpopolnjevanje, ki sta prav tako povezana s pridobivanjem znanja na delovnem mestu.

Usposabljanje je niz sistematičnih organizacijskih dejavnosti, katerih namen je povečanje znanja in delovnih spretnosti delavcev, spreminjanje njihovih stališč in vedenja, ki je skladno z zahtevami dela ter s cilji organizacije. Usmerjeno je k reševanju konkretnih težav v organizacijah, v praksi pa se usposabljanje prepleta s posameznikovim in z organizacijskim razvojem ter z namenom izboljševanja uspešnosti posameznega delavca in organizacije kot celote (Vukovič in Miglič 2006, 22).

O izpopolnjevanju govorimo, kadar se morajo izobraženi posamezniki zaradi neprestanega razvoja posameznih dejavnosti nenehno izobraževati in posodabljati svoje znanje, da bi pridobili nove veščine in tako spremenili svoje navade (Miglič 2002, v Dermol 2010, 38).

Ni naključje, da se je v zadnjih letih pomen izobraževanja na delovnem mestu povečal in se še povečuje. Izobraževanje je način, s katerim se organizacije soočajo oziroma odgovarjajo na ekonomske in politične razmere v državah. Tako je za management in druge delavce postalo bistvenega pomena, da se izobražujejo, saj so na ta način v prednosti pred drugimi organizacijami na tržišču (Bratton idr. 2008, 1).

Ne glede na gospodarsko situacijo v posamezni državi se morajo tako država kot organizacije, ki v njej delujejo, zavedati, da je izobraževanje izjemno pomembno. Organizacije morajo biti z ustreznim načrtovanjem in razpoložljivimi sredstvi pripravljene na manj ugodne

gospodarske razmere, s katerimi smo na primer soočeni v zadnjem času. Recesija je namreč zadala močan udarec gospodarstvu, kar je povzročilo, da organizacije propadajo oziroma krčijo obseg sredstev na vseh področjih, tudi na področju izobraževanja delavcev. Pomembno je zavedanje organizacij oziroma celotnega gospodarstva, da je neprestano izobraževanje korak do uspešnejšega in konkurenčnejšega delovanja, zaradi česar je treba spodbujati in vlagati v izobraževanje delavcev. Dobro izobraženi delavci so pri reševanju problemov ključnega pomena.

Po podatkih Sursa (2012) je bilo leta 2010 v Sloveniji 7626 organizacij, med katerimi jih je bilo 3114 (40,8 %) izobraževalnih, kar pomeni, da so organizacije poskrbele za dodatno izobraževanje svojih delavcev. Za posameznega udeleženca izobraževanja je bilo v povprečju namenjenih nekaj več kot 400 evrov. Moški so se v letu 2012 v povprečju izobraževali 17,8 plačane delovne ure, ženske pa 18 plačanih delovnih ur. Največ plačanih delovnih ur (62,4 na delavca) so v povprečju za izobraževanje delavcev namenile manjše organizacije, ki zaposlujejo od 20 do 49 oseb. V večjih organizacijah, ki zaposlujejo 1000 delavcev ali več, pa so za izobraževanje v povprečju porabili 27,3 plačane delovne ure na delavca.

V preglednici 1 so prikazani podatki za število izobraževalnih organizacij leta 2010 v Sloveniji.

Preglednica 1: Spremenljivke izobraževalnih organizacij

Izobraževalne organizacije	Skupno število zaposlenih	Število udeležencev izobraževanja	Število plačanih ur izobraževanja	Porabljena finančna sredstva za izobraževanje (v evrih)
3114	442.161	190.391	7.919.276	84.945.030

Vir: SURS 2012.

Tudi recesija je zelo vplivala na izobraževanje v slovenskih organizacijah, saj se je obseg sredstev, namenjenih izobraževanju, iz leta v leto zmanjševal. Leta 2012 je bila izvedena analiza, ki zajema razvoj izobraževalnega managementa v Sloveniji od leta 2002 do 2012. Namen analize je bil prepoznati trende na področju izobraževanja delavcev in ugotoviti vpliv recesije na to področje v organizacijah. V raziskavo so bile vključene organizacije, ki so se uvrstile na lestvico desetih najboljših oz. najuspešnejših podjetij¹ (Brečko 2013, 78).

Kot ugotavljata Franca in Filipova (2009), izobraževanje v Sloveniji pridobiva na pomenu, saj se tako politika kot gospodarstvo zavedata, da je stalno nadgrajevanje znanja in sposobnosti delavcev osnovni pogoj za osebni in z njim povezan družbeni razvoj.

¹ Inštitut za izobraževalni management, ki meri vlaganje v izobraževanje delavcev, k sodelovanju povabi podjetja v zasebnem in javnem sektorju ne glede na velikost. Na podlagi pridobljenih podatkov in ob upoštevanju meril komisija izbere deset najboljših oz. najuspešnejših podjetij, ki spodbujajo razvoj izobraževanja delavcev.

Preglednica 2 prikazuje gibanje povprečnega števila ur, namenjenih izobraževanju delavcev, od leta 2001 do 2011.

Preglednica 2: Povprečno število ur izobraževanja na delavca od leta 2001 do 2011

Merilo	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Povprečno število ur izobraževanja na delavca	37,89	35,74	49,09	54,99	44,1	57,84	61,71	51,15	51,2	49,7	48,6

Vir: Brečko 2013, 80.

Gibanje števila ur, ki ga prikazuje preglednica, je bilo pričakovano zaradi recesije, saj so organizacije izobraževanju delavcev namenile in še zmeraj namenjajo manj sredstev. Pred recesijo (leta 2007) je bil delavec deležen največ ur izobraževanja, trenutno pa se v povprečju izobražuje trinajst ur manj.

Kot meni Hozjan (2006, 98), lahko slovenske organizacije na ravni razvitosti področja izobraževanja delavcev konkurirajo sodobnim svetovnim organizacijam. Ob tem je treba opozoriti na razmeroma visoko stopnjo vključenosti delavcev v izobraževanje. Izbira izvajalcev, oblikovanje letnih načrtov in financiranje izobraževanja delavcev so dejavniki, ki kažejo, da je edina pot do uspešnega sistema izobraževanja v visokorazvitih organizacijah spodbujanje vseh delavcev k izobraževanju. Pomen znanja in izobraževanja pri nas narašča tudi zaradi povezovanja stroke z gospodarstvom.

Da pomen izobraževanja na delovnem mestu narašča, se strinjata tudi Ashton in Sung (2002, 7). Razlog za krepitev izobraževanja delavcev vidita v organizacijah, ki vedno bolj poudarjajo izobraževanje in temeljijo na znanju. Drugi razlog izhaja iz vplivov nove ekonomije, ki čedalje bolj temelji na informacijski tehnologiji, tretji pa iz zahtev organizacij, ki si želijo čedalje zmogljivejše in bolj izobražene delavce.

Omogočiti razvoj kariere delavcem, ki se želijo razvijati, je za organizacijo dobra in (z dolgoročnega vidika) koristna investicija. Delavcu, ki se ima možnost razvijati znotraj organizacije, sta tako omogočena napredovanje in rast. Ker zelo dobro pozna posamezna delovna področja, lahko zelo kompetentno prevzema odločanje in vodenje, saj pozna vrednote in cilje organizacije, razume postopke ter zna določiti vloge in naloge svojim podrejenim. Z zasedanjem različnih delovnih mest lahko delavec spoznava delovne procese in mu je omogočeno, da je pozneje lahko odličen vodja določenega področja (Račnik 2008).

Organizacije se morajo zavedati, da ustrezen sistem izobraževanja delavcev ohranja in povečuje zaposljivost delavcev. Ohranjanje zaposljivosti pa je eden ključnih pogojev za dobro delovanje trga in preprečevanja oziroma zmanjševanja brezposelnosti. Ustrežno načrtovan sistem izobraževanja delavcev namreč zagotavlja večjo zaposljivost, več možnosti za

ohranitev zaposlitve, napredovanje in razvoj kariere (Kresal 2009, 125).

Debowskijska (2006, 245) meni, da je delavce treba ustrezno izobraževati, da bodo lahko opravljali naloge na delovnem mestu, saj je na ta način mogoče doseči spremembe v veščinah, znanju in sposobnostih. Podobno razmišlja Illeris (2011, 33), ki dodaja, da bodo delavci pripravljani na prihajajoče spremembe in razvoj svoje delovne funkcije le, če bodo že pridobljeno znanje nadgrajevali, dopolnjevali oziroma razvijali.

Andalova (2012) ugotavlja, da je pomanjkanje dostopa do pravega znanja težava mnogih organizacij, zato so prisiljene vlagati v enega od svojih najdragocenejših virov, v delavce, kar lahko storijo predvsem z ustreznim izobraževanjem na delovnih mestih. Ključno je, da se organizacija, ki želi biti uspešna in konkurenčna, zaveda pomena vlaganja v izobraževanje delavcev, še posebej v kriznih časih.

Izobraževanje je proces, ki traja in ga je treba nadgrajevati vse življenje, saj se ne zaključi, ko končamo srednjo šolo ali fakulteto. Pridobljeno teoretično znanje, ki smo ga pridobili med formalnim izobraževanjem, je treba uporabiti tudi v praksi, v vsakdanjem življenju oziroma na delovnem mestu. Da bi bili na trgu dela konkurenčnejši in za delodajalce zanimivejši od drugih delavcev, moramo vlagati v lastno izobraževanje, ki pa je čedalje pomembnejše tudi za delodajalce oziroma organizacije, ki želijo preživeti.

Z izobraževanjem delavcev se dopolnjuje znanje, pridobljeno na nižjih ravneh posameznikovega razvoja. Motivi, ki vplivajo na to, da se delavci odločajo za izobraževanje, so pogosto pogojeni s konkretnimi nalogami na delovnem mestu. Hozjan (2005, 80) meni, da se s pridobljenim znanjem delavcev (ne)posredno povečuje blaginja državljanov, kar pozitivno vpliva tudi na zviševanje gospodarske rasti posamezne države.

Izobraževanje delavcev ne prinaša prednosti samo za organizacije, temveč tudi za vsakega posameznega delavca. Pridobljeno znanje je za posameznika prednost tako na zasebnem kot tudi na poklicnem področju. Izobraževanje vpliva na posameznikov intelektualni razvoj, saj izboljšuje njegovo delovanje in razmišljanje (Vukovič in Miglič 2006, 21). Sikiričeva (2007) meni, da so delavci, ki se dodatno izobražujejo, lahko uspešnejši na svojih delovnih področjih, v povprečju prejemajo višje plače, hitreje napredujejo, dobijo več zanimivih ponudb konkurenčnih organizacij in njihova delovna mesta so manj ogrožena.

Delavci v dodatnem izobraževanju vidijo različne koristi, kot so na primer izboljšanje spodobnosti na področju trenutnega dela, razvijanje sposobnosti na novih delovnih področjih, izboljšanje kariere, povečanje zadovoljstva in dolgoročno nadomestilo, ki izhaja iz finančne, družbene ali psihološke potrditve (Miglič 2002, 137).

Organizacije bodo uspešne kot celota in bodo imele uspešne posameznike, če bodo nenehno načrtovale proces izobraževanja in se prilagajale delavcem. Kot smo že omenili, je

izobraževanje proces, ki se nikoli ne konča, saj je znanje treba vedno nadgrajevati. Vendar pa je obseg izobraževanja, kot ugotavlja Korpič - Horvatova (2007, 45), odvisen predvsem od volje delodajalca, čigar vpliv je večji.

Pri načrtovanju in analiziranju potreb po izobraževanju delavcev je pomembno, da se razišče, kakšni so pogledi posameznika na izobraževanje in s kakšnim izobraževanjem je mogoče izpolniti njegove potrebe (Chan idr. 2006, 269). To področje ureja organizacija oziroma njene kadrovske službe, ki na podlagi predhodno izvedenih analiz posameznega delovnega mesta ugotavlja, katerega znanja delavcem primanjkuje. Kadrovska služba v organizaciji ustvarja in razvija dejavnosti, povezane z delavci, med katere seveda spadata tudi načrtovanje in skrb za izvedbo izobraževanja (Phillips in Gully 2014, 8, 9). Smiselno je, da kadrovska služba na podlagi ugotovitev organizira izobraževanje z vsebinami, ki jih delavci najbolj potrebujejo za nemoteno opravljanje dela. Kot menita Brockbankova in McGill (2006, 46), sta najpomembnejši stopnji pri izobraževanju delavcev raziskovanje in ugotovitev izobraževalnih potreb.

Zelo pomembni so tudi cilji izobraževanja, ki povejo, kaj dejansko želimo doseči s tem, da delavce izobražujemo. Kot meni Mihaličeva (2006, 116), sta cilja izobraževanja predvsem povečanje izobraženosti delavcev za delo, ki ga opravljajo, in povečanje njihove uspešnosti ter učinkovitosti pri delu. Gre za pozitiven vpliv na inovativnost, produktivnost in zadovoljstvo delavcev, njihovo pripadnost organizaciji, osebni karierni razvoj ter vpliv na človeški kapital organizacije. Izobraževalni proces bi se po mnenju Dukakisa, Valkonosa in Briniajeve (2013, 100) moral začeti na individualni ravni, saj bi ga potem udeleženci oziroma delavci lahko širili po celotnem poslovnem in družbenem okolju.

Zastaviti si je treba natančne cilje in jim slediti. Pomembno je, da se delavec in delodajalec o ciljeh in pomenu izobraževanja dogovorita še pred izvedbo izobraževanja, da ne bi prišlo do nesoglasij. Po mnenju Kraljeve (2009) mora izobraževalna dejavnost v organizaciji slediti razvoju organizacije in se pravočasno odzvati na spremembe. Organizacija bo dosegla zastavljene cilje, če bo analizirala in ugotovila potrebe po izobraževanju, načrtovala zadovoljevanje izobraževalnih potreb, usmerjala delavce, izdelala programe za razne oblike internega izobraževanja ter organizirala in realizirala izobraževanje glede na potrebe z izborom ustreznih oblik, metod in tehnik izobraževanja.

Pri izvedbi izobraževanja je predvsem pomembno, da se teorija poveže s prakso, kar tudi bistveno vpliva na razumevanje izobraževalnih vsebin za udeležence izobraževanja. Zaključek oziroma zadnji korak v procesu izobraževanja pa je ocenitev ali evalvacija pridobljenega znanja delavcev. Vukovič in Migličeva (2006, 186) ugotavljata, da mora biti evalvacija vsestranska in izčrpna, ugotoviti mora, ali je izobraževanje doseglo načrtovane cilje, ter vplivati na prihodnje izobraževanje.

Da bodo delavci pridobljeno znanje lahko uporabili na delovnem mestu, potrebujejo ustrezna

finančna sredstva, material, opremo in informacije. Za uresničevanje prenosa pridobljenega znanja v uporabo na delovnem mestu so pomembne povratne informacije, ki jih udeleženci izobraževanja lahko dobivajo od sodelavcev, drugih delavcev, nadrejenih ali managerjev (Devos idr. 2007; Wieland Handy 2008, v Dermol 2010, 89).

Uspešno zaključeno izobraževanje še ne pomeni, da so delavci pridobili vse znanje, ki ga potrebujejo za nemoteno opravljanje dela. Njihovo delo in predvsem njihove potrebe po izobraževanju je treba spremljati še naprej in ugotavljati, katerega znanja in veščin jim primanjkuje. To pomeni, da se ponovno vrnemo na začetek izobraževalnega procesa, to je k postopku ocenjevanja potreb. V interesu organizacije oziroma njene kadrovske službe mora biti stalno izobraževanje delavcev, kajti ti le tako pridobivajo ustrezno znanje in so na čedalje zahtevnejšem trgu konkurenčni.

Ob celotnem procesu izobraževanja se delavci srečujejo tudi z ovirami, ki jim onemogočajo oziroma preprečujejo udeležbo v izobraževanju. Najbolj uveljavljeno metodologijo delitve ovir je oblikovala Crossova (1981, v Radovan 2003, 29), ki je ovire, s katerimi se srečujejo delavci pri izobraževanju, razdelila v tri skupine:

- situacijske, ki izhajajo iz posameznikovega trenutnega položaja in se odražajo v pomanjkanju časa, denarja;
- institucionalne oziroma organizacijske, ki se nanašajo na neustrezno izobraževalno ponudbo, vpisne pogoje;
- dispozicijske, ki se povezujejo s psihosocialnimi značilnostmi posameznika, kot so samopodoba, stališča in prepričanja.

2.1 Oblike izobraževanja delavcev

Dermol (2010, 61) ugotavlja, da se izobraževanje v organizaciji razlikuje glede na mesto izvajanja in po izvajalcih. Lahko poteka v podjetjih, neposredno na delovnem mestu ali zunaj njega. Izvajalec izobraževanja lahko izhaja iz same organizacije, torej je lahko sodelavec, nadrejeni ali strokovnjak z določenega področja, po drugi strani pa je izvajalec lahko tudi oseba iz zunanjega okolja. Organizacije, ki razmišljajo o izvajanju ter oblikah izobraževanja, morajo imeti pred očmi vsebino in cilje, ki jih želijo s tem procesom doseči, ter ciljno skupino delavcev, ki jim je izobraževanje namenjeno.

Po osnovni obliki delimo izobraževanje na formalno in neformalno, katero bo delavec kot udeleženec izobraževanja izbral, pa je odvisno od znanja, ki ga potrebuje, in zahtev delodajalca. Definicij tako formalnega kot tudi neformalnega izobraževanja je več, razlikujejo pa se predvsem v pojmovanju. Tako Cedefop (2008, 85) formalno izobraževanje opredeljuje kot izobraževanje v organiziranem in strukturiranem okolju, ki je izrecno zasnovano kot izobraževanje in je z vidika udeleženca namerna dejavnost, ki vodi do vrednotenja in certificiranja. Delavec se lahko za pridobitev formalne izobrazbe izobražuje v lastnem

interesu ali po napotitvi delodajalca. Značilnost formalnega izobraževanja je, da lahko skozi to obliko izobraževanja posamezniki uresničijo željo po pridobitvi znanja na tistem področju, na katerem v preteklosti niso imeli možnosti (Hefler in Markowitsch 2010, 80).

Nasprotno od formalnega izobraževanja je neformalno, ki ga Eurostat (2006, 13) opredeljuje kot katerokoli organizirano in trajno izobraževalno dejavnost, ki ne izpolnjuje meril formalnega izobraževanja. Jelenc (2008 v Javrh 2008, 13) dodaja, da taka oblika izobraževanja ne daje preverljivih rezultatov v obliki dosežene in uradno priznane stopnje izobrazbe, diplome, kvalifikacije, spričevala ipd. Neformalno izobraževanje se pogosteje izvaja na delovnih mestih, saj je treba znanje vedno znova poglobljati, da smo lahko v koraku s časom, in, kar je najpomembnejše, da smo lahko na trgu dela konkurenčnejši, kar je za vsakega posameznika velika prednost.

Samo delavci, ki se nenehno izobražujejo, so lahko kos novim zahtevam tržišča. Posledično vedno več managerjev podpira in spodbuja najrazličnejše oblike izobraževanja delavcev, seveda v okviru finančnih sposobnosti organizacije (Ivanuša-Bezjak 2006, 75).

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o načinu izobraževanja. Kadar gre za izobraževanje posameznega delavca, je to veliko lažje. Pri večjih skupinah delavcev je izobraževanje težko prilagoditi tako, da bodo izpolnjene vse potrebe udeležencev. Organizacije se vedno manj odločajo za klasično izobraževanje, saj so v ospredju sodobne oblike izobraževanja (Mihalič 2006, 191). Poznamo več načinov izobraževanja, kot so na primer izobraževanje ob delu, zunaj dela, interno izobraževanje, vse pogostejše pa je e-izobraževanje, predvsem zaradi pomanjkanja časa ter usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti posameznika. Verjetno je tudi zato najbolj praktičen način izobraževanja.

E-izobraževanje je ena izmed sodobnih oblik izobraževanja, ki pridobiva na pomenu ter omogoča sodobno in za uporabnika prijazno izobraževanje. Potokar in Jerebova (2004, 5) ugotavljata, da ima e-izobraževanje lastnosti tradicionalnega izobraževanja, vendar se izvaja po omrežnih storitvah. Prednosti take oblike izobraževanja se kažejo v hitrejšem dostopu, boljši prilagodljivosti, neodvisnosti od časa in kraja, hitrosti izobraževanja, večji kakovosti in možnosti individualnega izobraževanja.

Možina (2009, 488) poudarja, da je pri krajših oblikah izobraževanja, kot so seminarji in interno izobraževanje v organizacijah, ključni element sistematično in organizirano sodelovanje zaposlenih. Prednosti tovrstnega izobraževanja sta v tem, da je izobraževanje predvideno oziroma načrtovano v letnih načrtih organizacij, njegov izbor pa je vezan na potrebe po znanju delavcev na določenih delovnih mestih.

Izobraževanje ob delu je po Bolaričevi (2011) eden izmed pogostejših načinov izobraževanja delavcev in je namenjen predvsem poglobljenemu razvoju strokovnega znanja. Ob taki obliki izobraževanja delavci in delodajalci pogosto sklepajo pogodbe o izobraževanju, ki

opredeljujejo tako pravice kot obveznosti delavcev in delodajalcev med izobraževanjem ter tudi po njem. Izobraževanje je tako tudi priložnost, da delavce nagradimo za dobro delo, kar povečuje njihovo zadovoljstvo.

Torrington, Hallova in Taylor (2008, v Dermol 2010, 68) ugotavljajo, da je izobraževanje zunaj dela pogosto splošneje naravnano in da je zaradi tega manj povezano z delom udeležencev izobraževanja. Ker se izobražujejo ljudje z raznovrstnimi izkušnjami in iz različnih organizacij, prihaja do koristne izmenjave različnih izkušenj in pogledov.

Zaradi zahtev po novem znanju je vedno bolj v ospredju koncept vseživljenjskega izobraževanja, ki v nacionalnih okoljih držav članic EU pomeni, da se ljudje izobražujejo v vseh življenjskih obdobjih. Pomembno je, da delavci pridobijo trdno temeljno znanje in pokažejo željo po učenju že med obveznim izobraževanjem (Eurydice 2002, 17).

Iz rezultatov študije Eurydice (2002, 24–25) je razvidno, da se evropske države na področju izobraževanja delavcev zavzemajo za spodbujanje in lajšanje dostopa do izobraževanja, izboljševanje in širjenje ponudbe na tem področju, večjo razvidnost in boljšo prehodnost sistema med začetnim in nadaljevalnim izobraževanjem, za razvoj sodelovanja in socialnega partnerstva med delavci in delodajalci pri izobraževanju na delovnem mestu, za izboljšanje svetovanja in informiranja, za priznavanje veljavnosti neformalnemu znanju in spretnostim ter za zagotavljanje možnosti individualnih izobraževalnih računov.

Menimo, da ni toliko pomembno, kako se bo delavec izobraževal, kot to, da mu je izobraževanje na delovnem mestu sploh omogočeno. Izobraževanje mu je treba predstaviti kot nekaj pozitivnega oziroma spodbudnega, kot pomoč pri nadaljnjem opravljanju dela.

Za uspešno izvedeno izobraževanje ne glede na to, kako se bo delavec izobraževal, je po mnenju Ferjana (2005, 29) nujno, da je ta med izvajanjem izobraževanja dejaven, kar pomeni, da tudi sam kaj naredi, saj si tako več zapomni in pridobljeno znanje lahko koristno uporabi pri svojem delu.

Leta 2011 je bila izvedena raziskava o posledicah gospodarske krize na izobraževanje, ki je pokazala, da vključenost delavcev v formalno izobraževanje v obdobju od leta 2007 do 2009 ni doživela izrazitih sprememb, se je pa v obdobju od leta 2007 do 2008 precej zmanjšala vključenost v neformalno izobraževanje, ki je ponovno narasla v zadnjem četrtletju leta 2009. Razlog za dvig vključenosti v neformalno izobraževanje je tudi prilagajanje novim tržnim razmeram, ki so se jim organizacije morale prilagoditi, da so lahko preživele (Mirčeva in Dobnikar 2011, 68-69). Organizacije, ki so znale izkoristiti svojo inovativnost in sveže ideje, so med gospodarsko krizo zrasle. Prav nujnost inovacij je poudarila gospodarska kriza, zato je pomembno, da država sredstva in energijo nameni za perspektivne naložbe, kot je izobraževanje delavcev (Čertalič 2014).

Na to, ali se bo delavec izobraževal za pridobitev formalne ali neformalne izobrazbe, lahko vpliva tudi dejstvo, v čigavem interesu se bo izobraževal. Veliko je odvisno od želja in potreb delodajalca, ki določi, katero znanje mora delavec pridobiti in kako ga lahko pridobi. Tako razlikujemo izobraževanje v interesu delavcev in izobraževanje po napotitvi delodajalca. V nadaljevanju naloge bomo predstavili obe omenjeni obliki izobraževanja. Iz tega izhajata dva temeljna vidika, na podlagi katerih lahko preučujemo izobraževanje delavcev. Eden je kadrovski oziroma karierni, drugi pa delovnopравни vidik. Zaradi narave magistrske naloge se bomo osredinili na delovnopравни vidik izobraževanja delavcev, kar pomeni, da bomo v nalogi natančneje predstavili delovnopravno zakonodajo, ki ureja področje izobraževanja delavcev glede na to, ali se izobražujejo v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca. Za posamezno organizacijo je namreč pomembno, da pozna pravni vidik izobraževanja delavcev ter ga upošteva pri načrtovanju in izvajanju tega področja.

2.2 Izobraževanje v interesu delavca in izobraževanje po napotitvi delodajalca

Razmejitev izobraževanja glede na to, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca, je po mnenju Korpič - Horvatove (2007, 47) pomembna tudi zaradi priznavanja pravic delavcu, zato je pravilno, da se pogodbeni stranki v pogodbi o izobraževanju dogovorita, v interesu katere stranke se delavec izobražuje. Če delavec in delodajalec ne skleneta pogodbe o izobraževanju, morata izhajati iz določil, navedenih v avtonomni oziroma zakonski ureditvi na področju izobraževanja delavcev. Lastni interes delavca lahko obstaja. Slednji si lahko želi ohraniti sposobnost za delo in s tem širiti lastne sposobnosti, ohraniti pogodbo o zaposlitvi ter povečati možnosti za zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu. Interes delodajalca za izobraževanje delavca izhaja predvsem iz prizadevanj, da več znanja delavca omogoča večjo produktivnost in hitrejši razvoj delodajalca.

Če se delavec odloči za izobraževanje v lastnem interesu, govorimo o pravici, ki do določene mere omogoča samostojnost posameznika pri izobraževanju. V primeru napotitve delavca na pobudo delodajalca pa je izobraževanje dolžnost delavca in je posledično podrejeno željam delodajalca (Muršak idr. 2006, 104).

Izobraževanje v interesu delavca poteka, ko se delavec sam odloči za izobraževanje, saj meni, da bo na ta način prispeval k lastnemu razvoju in razvoju organizacije, v kateri deluje. V nasprotnem primeru lahko delodajalec, ko ugotovi potrebo po izobraževanju, delavca usmeri na določene izobraževalne vsebine, ki jih po njegovem mnenju delavec potrebuje, da bo delo lahko še naprej opravljal. Kot meni Končarjeva (2003, 100), je izobraževanje v interesu delavca povezano z dejstvom, da delavca ni dopustno obravnavati kot proizvodni vir, katerega naloga je prilagajanje ekonomskim potrebam delodajalca. Treba je namreč tudi upoštevati njegove osebne potrebe in pravico do osebnega razvoja. Dopustiti je treba, da si delavec lahko prosto izbira vrsto oziroma stopnjo izobraževanja, ki ga delodajalec, ob predpostavki, da so

izpolnjeni določeni pogoji (da na primer ni istočasno odsotnih več delavcev, kar bi ogrozilo normalno poslovanje, in podobno), ne bi mogel odkloniti.

Če se delavec želi izobraževati, se lahko pri delodajalcu pozanima, katere izobraževalne vsebine ponuja oziroma ali je delodajalec pripravljen financirati njegovo izobraževanje. Pomembno je, da delavec delodajalcu natančno predstavi idejo oziroma program izobraževanja in poudari, katere so prednosti izobraževanja za organizacijo oziroma kako bo delavec po zaključenem izobraževanju prispeval k boljšemu poslovanju organizacije (Knapp 2013).

V praksi se pojavljajo tudi primeri, ko delodajalci oziroma organizacije objavljajo razpise za izobraževanje, na katere se lahko prijavljajo delavci. Tako izobraževanje mora biti v skladu s potrebami delovnega procesa, vendar pa ni nujno, da je delavec, ki kandidira, tudi izbran. Razpisi za izobraževanje v organizacijah niso obvezni, so le pripomoček, s katerim delodajalci izberejo delavce, ki se želijo izobraževati. Kot meni Korpič - Horvatova (2007, 44), je taka oblika razpisov smiselna, saj so na ta način vsi delavci enakovredni pri kandidiranju, poleg tega pa delavec s prijavo izrazi svojo željo oziroma pripravljenost za nadaljnje izobraževanje.

Littlefield (2014) meni, da je v interesu delodajalcev doseči pri delavcih ustrezno znanje in veščine za opravljanje določenega dela. S pridobitvijo ustrezne stopnje izobrazbe, potrebne za določeno delovno mesto, lahko postanejo boljši delavci. Poleg tega se posamezniki rajši odločajo za delodajalce, ki vlagajo v izobraževanje svojih delavcev. Vedno več delodajalcev se namreč zaveda, da je izobraževanje ključnega pomena za uspeh organizacije, zaradi česar mnoge večje organizacije ponujajo delavcem šolnine ali povračilo stroškov izobraževanja, če se ti odločijo za posamezno izobraževanje, ki pa mora biti povezano z njihovim delom. Organizacije lahko pri izvajanju izobraževalnih vsebin sodelujejo s fakultetami oziroma z drugimi izobraževalnimi ustanovami. Delodajalci od delavcev, ki se izobražujejo, velikokrat zahtevajo, da morajo po zaključku izobraževanja ostati v organizaciji vsaj še eno leto.

Williamsova in Wilson (2010, 62) menita, da delodajalci niso dovolj zahtevni glede izobraževanja delavcev. Od njih bi lahko zahtevali več znanja, kar bi pozitivno vplivalo tudi na večjo uspešnost celotne organizacije.

Izobraževanje delavcev je treba opredeliti oziroma razmejiti v smislu odločitve zanj v interesu delavca ali pa po napotitvi delodajalca. Na ta način se med delavcem in delodajalcem določijo medsebojne pravice in obveznosti posamezne pogodbene stranke med izobraževanjem oziroma tudi po njem. V zvezi s tem lahko pritrdimo Vodovniku (2006b, 109), ki meni, da je uspeh pri usklajevanju interesov na področju trajnega izobraževanja v vsaki sodobni organizaciji nujen pogoj za delovanje organizacije. Neustrezni sistemi trajnega izobraževanja namreč lahko vodijo v dodatno ali pospešeno socialno razslojevanje.

V okviru raziskave o posledicah gospodarske krize na izobraževanje v organizacijah je bilo ugotovljeno, da se je vlaganje v izobraževanje delavcev na začetku recesijskega obdobja v primerjavi z letom prej precej zmanjšalo. Vendar pa je bilo prav tako ugotovljeno, da je to veljalo le za kratek čas. Ugotovljeno je bilo, da organizacije med gospodarsko krizo delavce izobražujejo predvsem v sklopu internega oziroma notranjega izobraževanja, kar pomeni upad eksternega oziroma zunanega izobraževanja in s tem posledično znižanje prihodkov ali celo izgubo izobraževalnih organizacij. Organizacije, ki so zmanjšale obseg sredstev za izobraževanje delavcev, se med gospodarsko krizo odločajo za izobraževanje, ki je zakonsko določeno in je nujno za izvajanje delovnega procesa (Mirčeva in Dobnikar 2011, 80-83).

Gospodarska kriza je torej posegla tudi na področje izobraževanja delavcev, med drugim tudi tako, da so se sredstva za izobraževanje v organizacijah omejila. Splošno prepričanje namreč je, da je med prvimi ukrepi za zniževanje stroškov organizacij nujno zniževanje sredstev, namenjenih izobraževanju delavcev (Mirčeva in Dobnikar 2011, 80). Menimo, da se je v večini organizacij obseg izobraževanja po napotitvi delodajalca zmanjšal, delavci pa se izobražujejo predvsem v lastnem interesu in po finančnih zmožnostih, da lahko na trgu dela ostanejo konkurenčni. Menimo, da je interes delavcev glede izobraževanja na delovnem mestu premalo upoštevan. Delodajalci bi morali več pozornosti nameniti delavčevim potrebam oziroma željam, kar bi pozitivno učinkovalo na delovanje celotne organizacije. Menimo, da je na izobraževanje delavcev treba gledati iz več različnih zornih kotov, ne pa zgolj iz finančnega.

3 PRAVNA UREDITEV NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV

Delovno pravo ureja pravna razmerja na področju odvisnega dela, kar pomeni, da ureja delo, ki ga opravlja delavec za delodajalca v okviru delovnega razmerja in na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Delovno pravo s svojimi normami ščiti delavca, ki je kot stranka v delovnem razmerju v podrejenem položaju (Senčur Peček 2011). Pravna razmerja niso strogo omejena le na opravljanje dela delavca za delodajalca v ožjem smislu, temveč prav tako obsegajo raznovrstna pravna razmerja, ki se vzpostavijo v zvezi z odvisnim delom. Delovno pravo je lahko individualno oziroma kolektivno. Individualno delovno pravo obsega pravna pravila, ki urejajo razmerje med posameznim delavcem in posameznim delodajalcem (pogodba o zaposlitvi, pravice in obveznosti pogodbenih strank ipd.). Kolektivno delovno pravo pa obsega pravila razmerij, ki nastajajo med več delavci in delodajalcem oziroma delodajalci na drugi strani (Kresal 2009, 5-6).

Izobraževanje delavcev je pomembno področje delovnega prava, tako individualnega kot kolektivnega. Pogodba o izobraževanju spada v individualno delovno pravo, ki ureja področje izobraževanja med delavcem in njegovim delodajalcem. Pri kolektivnem delovnem pravu so pomembna določila, ki izhajajo iz veljavne kolektivne pogodbe, ki sta jo dolžna delavec in delodajalec upoštevati pri svojem delu oziroma v našem primeru pri izvajanju izobraževanja na delovnem mestu.

Delodajalci so dolžni pri izobraževanju delavcev upoštevati tako mednarodne kot tudi domače pravne vire, ki jih zavezujejo k upoštevanju določil glede izobraževanja delavcev. Pravni viri opredeljujejo, katere pravice in obveznosti imata tako delavec kot delodajalec pri izobraževanju ne glede na to, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca.

Pred sklepnimi ugotovitvami poglavja bomo nekaj besed namenili tudi pogodbeni ureditvi izobraževanja delavcev, ki je prav tako pomemben del pri izobraževanju oziroma pri urejanju medsebojnih pravic med pogodbenima strankama.

3.1 Mednarodni pravni viri

Slovenija je kot članica EU dolžna upoštevati tudi njeno pravno podlago, ki ureja področje izobraževanja delavcev. Mednarodni pravni viri, ki določajo omenjeno področje, so Pogodba o delovanju EU, Listina EU o temeljnih pravicah, Direktiva Sveta 76/207/EGS iz leta 1976 ter popravek Direktive Sveta 2002/73/ES iz leta 2002. Pomembno vlogo pri izobraževanju delavcev imata tudi konvenciji Mednarodne organizacije dela, in sicer Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje ter Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti. Slovenijo k ohranjanju in uresničevanju človekovih pravic in svoboščin, kamor spada izobraževanje, prav

tako zavezuje MESL.

Po mnenju Končarjeve (2003, 94) so mednarodne pravne norme po vsebini spodbujevalne narave, njihov vpliv na države pogodbenice pa je omejen. Ali so mednarodne pravne norme na področju izobraževanja delavcev zares spodbudne, bomo lahko potrdili oziroma ovrgli v nadaljevanju naloge oziroma po analizi mednarodnih pravnih virov.

3.2 Evropska unija

V okviru mednarodnih pravnih aktov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev, bomo v nadaljevanju poglavja analizirali Pogodbo o delovanju EU, Listino EU o temeljnih pravicah, direktive Sveta EU, konvencije MOD in Evropsko socialno listino.

Pogodba o delovanju EU

Področje izobraževanja ureja 12. poglavje Pogodbe o delovanju EU, in sicer v členih 165 in 166. V 165. členu je opredeljeno, da EU prispeva k razvoju kakovostnega izobraževanja s spodbujanjem sodelovanja med državami članicami ter, če je treba, s podpiranjem in z dopolnjevanjem njihovih dejavnosti. Pri tem EU v celoti upošteva odgovornost držav članic za vsebino poučevanja in organizacijo izobraževalnih sistemov ter njihovo kulturno in jezikovno raznolikost. V skladu s 166. členom pogodbe je EU dolžan izvajati politiko poklicnega usposabljanja, ki podpira in dopolnjuje dejavnost držav članic, pri čemer v celoti upošteva njihovo odgovornost za vsebino in organizacijo poklicnega usposabljanja.

Korpič - Horvatova (2007, 42) meni, da na trgu dela zmaguje tisti, ki se prilagaja hitrim spremembam, zato tudi EU poudarja pomen znanja in nalaga svojim članicam, da v svojih razvojnih strategijah in ukrepih namenijo posebno mesto tudi izobraževanju delavcev.

V drugem odstavku 165. člena Pogodbe o delovanju EU so opredeljeni naslednji cilji omenjene institucije na področju izobraževanja:

- izboljšanje začetnega in nadaljevalnega poklicnega usposabljanja zaradi lažje vključitve in ponovne vključitve na trg dela;
- olajševanje prilagajanja spremembam v industriji, zlasti s poklicnim usposabljanjem in preusposabljanjem;
- olajšanje dostopa do poklicnega usposabljanja ter spodbujanje mobilnosti izobraževalcev;
- spodbujanje sodelovanja med izobraževalnimi zavodi in podjetji;
- razvijanje izmenjave informacij in izkušenj med državami članicami.

Namen Pogodbe o delovanju EU je ustvarjanje možnosti za pridobivanje čim višje ravni znanja vseh narodov v EU s širokim dostopom do izobraževanja. EU je na podlagi pogodbe pristojen za izvajanje ukrepov za podporo, uskladitev ali dopolnitev ukrepov držav članic tudi

na področju izobraževanja.

Listina EU o temeljnih pravicah

Listina EU o temeljnih pravicah obravnava področje izobraževanja v 14. členu. Določa, da ima vsak posameznik pravico do izobraževanja in dostopa do poklicnega in nadaljnega usposabljanja. Ta pravica vključuje pravico do brezplačnega šolanja in svobode do ustanavljanja izobraževalnih zavodov ob spoštovanju demokratičnih načel ter pravico staršev, da svojim otrokom zagotovijo vzgojo in izobraževanje v skladu s svojim verskim, svetovnonazorskim in pedagoškim prepričanjem, ki mora biti v skladu z nacionalnimi zakoni.

Listina v nobenem določilu ne opredeljuje natančneje pravice do izobraževanja. Na splošno jo opredeljuje kot temeljno svoboščino, do katere ima pravico vsak posameznik.

Direktive Sveta EU

Direktiva Sveta 76/207/EGS je bila sprejeta 9. februarja 1976 in govori o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. V 4. členu direktiva določa, da morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakega obravnavanja z zvezi z dostopom do vseh vrst in ravni poklicnega izobraževanja, višjega poklicnega izobraževanja ter prekvalificiranja.

Popravek omenjene direktive je Direktiva 2002/73/ES, ki je bila sprejeta 23. septembra 2002. Direktiva 2002/73/ES s svojo vsebino dopolnjuje Direktivo 76/207/EGS, ki ne opredeljuje konceptov posredne in neposredne diskriminacije. Prenovljena direktiva zahteva od držav članic ter posledično delodajalcev in tistih, ki so odgovorni za poklicno usposabljanje, naj sprejmejo v skladu z nacionalno zakonodajo ukrepe za boj proti vsem oblikam diskriminacije na delovnem mestu.

Omenjeni direktivi uveljavljata načelo enakega obravnavanja moških in žensk v delovnem razmerju, kar se nanaša tudi na področje izobraževanja na delovnem mestu. To pomeni, da morajo biti vsem delavcem zagotovljene enake možnosti za dostop oziroma izvajanje izobraževanja na delovnem mestu ter da ne sme priti do nikakršne oblike diskriminacije na tem področju. Menimo, da imajo moški v primerjavi z ženskami še vedno več prednosti oziroma možnosti pri izobraževanju na delovnem mestu, zaradi česar je tudi po mnenju Ložarjeve idr. (2012, 44) politiko izobraževanja treba naravnati tako, da bo odpravila nesorazmerja na področju izobraževanja med spoloma na delovnem mestu.

Konvencije MOD

Mednarodna organizacija dela (MOD) je agencija Organizacije združenih narodov, ki je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti ter mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. Naloga MOD je, da postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic (MDDSZ 2014a). Konvencije MOD zahtevajo od držav, da oblikujejo posebno politiko in da področje izobraževanja ustrezno načrtujejo in s tem prilagajajo gospodarskim razmeram.

Na področju izobraževanja sta pomembni predvsem dve konvenciji, in sicer Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje ter Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti.

Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje

Konvencija je bila sprejeta v Ženevi na 59. zasedanju MOD leta 1974, veljati pa je začela 10. junija 1976. Republika Slovenija je konvencijo v svoj pravni red prevzela z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, št. 54/92).

Pospeševanje nepretrganega izobraževanja in usposabljanja je osnovni cilj konvencije, katere vsebina temelji na Splošni deklaraciji o človekovih pravicah. Deklaracija v 26. členu vsakomur priznava pravico do izobrazbe ter zahteva ureditev dopusta za izobraževanje in usposabljanje.

V 1. členu konvencija opredeljuje plačani dopust kot dopust, ki je delavcu priznan v izobraževalne namene za določeno obdobje med delovnim časom in s pravico do ustreznega plačila. Države, ki ratificirajo konvencijo, morajo sprejeti in izvajati politiko, ki pospešuje priznavanje dopusta za izobraževanje za naslednje namene: za izobraževanje na vseh ravneh, za splošno, družbeno in državljsko izobraževanje ter za sindikalno usposabljanje.

H konvenciji je bilo sprejeto istoimensko priporočilo št. 148, ki govori o oblikovanju politike glede dopustov za izobraževanje in njenem uresničevanju, o ukrepih za spodbujanje dopusta za izobraževanje, o financiranju takega dopusta in o pogojih, pod katerimi se dopust lahko odobri (Končar 2006, v Novak idr. 2006, 190).

Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti

Konvencija je bila sprejeta na 60. zasedanju MOD 4. junija 1975, veljati pa je začela 19. julija

1977. Na območju Republike Slovenije konvencija velja od 8. januarja 1983 (Uradni list SFRJ – MP, št. 77/82), v svoj pravni red pa jo je Slovenija prevzela z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, št. 54/92).

Vodovnik (2006c, v Novak idr. 2006, 193–195) navaja, da konvencija zavezuje države k celovitemu in sistematičnemu urejanju načrtovanja in izvajanja strategije uveljavljanja vseživljenjskega izobraževanja. S poudarjanjem dolžnosti držav, da zagotavljajo oblikovanje ustreznih politike in programov na tem področju, konvencija opozarja na dolgoročnost in sistematičnost načrtovanja in razvijanja dejavnosti. Konvencija je po vsebini neposredno povezana s Konvencijo MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje. Konvencija določa, da je pri oblikovanju in izvajanju politike ter programov za zagotavljanje razvoja človeških virov treba upoštevati potrebe zaposlovanja, možnosti in probleme tako regije kot države. To pomeni, da je treba upoštevati stanje in smernice razvoja na trgu dela, kot so stopnja brezposelnosti, pojav deficitarnih poklicev, struktura težko zaposljivih kategorij oseb in podobno. Konvencija zahteva tako oblikovanje politike in programov, ki vodi k razvijanju sposobnosti posameznikov, da so ti lahko usmerjeni in motivirani ter da vplivajo na delovno in socialno okolje, v katerem živijo in delajo. Nosilci politike in programov so te dolžni oblikovati in izvajati tako, da lahko osebe v celoti razvijajo svoje zmožnosti, saj jim je treba omogočiti, da so pri vključevanju v izobraževanje upoštevane tudi njihove želje. Od držav članic se zahteva oblikovanje odprtih, prilagodljivih in dopolnjujočih sistemov splošnega, tehniškega in poklicnega izobraževanja, poklicnega usmerjanja in izpopolnjevanja, ki se lahko izvajajo znotraj formalnega sistema vzgoje in izobraževanja ali zunaj njega.

Konvencijo št. 142 dopolnjuje Priporočilo št. 195 o razvoju človeških virov,² ki je bilo sprejeto 17. junija 2004 in je nadomestilo istoimenskega priporočila št. 150 iz leta 1975. Cilj priporočila je usmeritev držav članic, da na temeljih socialnega dialoga oblikujejo, uveljavljajo in prenovijo nacionalne strategije razvoja človeških virov, vzgoje, usposabljanja in vseživljenjskega izobraževanja. Cilj omenjenih strategij je olajševanje vseživljenjskega učenja in zagotavljanje večje zaposljivosti ljudi, poudarjanje pomena in krepitev inovativnosti, konkurenčnosti in produktivnosti ter pospeševanje javne in zasebne investicijske dejavnosti v infrastrukturo, ki je nujna za razvoj informacijske tehnologije na področjih izobraževanja in usposabljanja (Vodovnik 2006c, v Novak idr. 2006, 196).

Možnost izobraževanja delavcev je ključnega pomena za prilagajanje sodobnim razmeram, ki zahtevajo vedno več znanja, zato menimo, da vsako izobraževanje in z njim pridobljeno znanje pomembno vplivata na doseganje večje uspešnosti in konkurenčnosti organizacije. Konvenciji se v primerjavi z drugimi mednarodnimi pravnimi viri konkretnije navezuje na

² Human Resources Development Recommendation, No. 195 (ILO 2004).

področje izobraževanja delavcev. Z določili zavezujeta države podpisnice, da priznajo delavcem pravico do izobraževanja ter oblikujejo sisteme izobraževanja, ki bodo prilagodljivi in odprti, torej bodo delavcem omogočali predvsem spodbudnejše izobraževanje na delovnem mestu. Konvenciji spodbujata izobraževanje za razvijanje posameznikovih sposobnosti na podlagi upoštevanja potreb v družbi (Vodovnik 2006b, 108), kar pozitivno učinkuje na celotno gospodarstvo, saj se na ta način povečuje zaposlenost in zmanjšuje socialna ogroženost države.

Svet Evrope

Slovenija se je v okviru MESL kot članica Sveta Evrope obvezala, da bo še naprej uresničevala človekove pravice in svoboščine, med katerimi je tudi izobraževanje. V drugem delu (natančneje v 9. in 10. členu) so se članice zavezale k pravici do poklicnega usmerjanja ter k pravici do poklicnega usposabljanja. V 9. členu je opredeljena pravica do poklicnega usmerjanja, s katerim so se članice obvezale, da glede na potrebe omogočajo ali spodbujajo delovanje službe, ki bo v pomoč vsem osebam pri reševanju njihovih problemov v zvezi z izbiro njihovega poklica in napredovanja, z upoštevanjem sposobnosti posameznika in možnosti za zaposlitev. Pomoč bi morala biti brezplačna in namenjena tako mladostnikom kot odraslim.

V 10. členu se članice z namenom zagotavljanja učinkovitega uresničevanja pravice do poklicnega usposabljanja zavezujejo, da bodo zagotavljale in spodbujale strokovno in poklicno usposabljanje vseh oseb. Obenem bodo po posvetu z organizacijami delavcev in delodajalcev zagotavljale enake možnosti za doseganje višje strokovne in univerzitetne izobrazbe izključno na podlagi nadarjenosti posameznika. Glede na potrebe bodo članice zagotovile ustrezne in takoj dosegljive možnosti za usposabljanje delavcev ter posebne možnosti za prekvalifikacijo odraslih delavcev in dolgotrajno brezposelnih. Z določilom tega člena se spodbuja izraba možnosti, kot so zmanjšanje ali odprava kakršnih koli stroškov, dodeljevanje denarne pomoči, vštetje časa, ki ga delavec porabi za dodatno usposabljanje na zahtevo delodajalca, v običajni delovni čas ter primerno varstvo mladih delavcev.

Kot ugotavlja Končarjeva (2007, 38), ESL upošteva vidik zagotavljanja udeležbe v poklicnem življenju, za kar pa je treba uvesti ukrepe na področju izobraževanja in zaposlovanja. ESL velik poudarek namenja kakršnikoli obliki dodatnega izobraževanja, ki ga je dolžna zagotoviti vsaka posamezna država. Listina dejansko samo določa nujnost neprestanega izobraževanja delavcev, nikjer pa ne zasledimo, na kakšen način naj bi se pravice delavcev, ki izhajajo iz izobraževanja na delovnem mestu, tudi dosegale.

3.3 Domači pravni viri

Področje izobraževanja je v Sloveniji urejeno v številnih domačih pravnih virih, med katerimi

je najpomembnejša Ustava RS, ki kot nadrejeni pravni akt posega tudi na področje pridobitve izobrazbe. V slovenskem pravnem sistemu področje izobraževanja najobsežneje ureja ZDR-1, ki natančno opredeljuje delavčeve in delodajalčeve pravice in dolžnosti na tem področju. Prav tako je izobraževanje pomembno za delavce, ki so zaposleni v javnem sektorju in jih imenujemo javni uslužbenci. Zanje velja na področju izobraževanja Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 2/04, 10/04, 23/05, 35/05, 62/05, 75/05, 113/05, 21/06, 23/06, 32/06, 62/06, 131/06, 11/07, 33/07, 63/07, 65/08, 69/08, 74/09, 40/12), vendar pa se v nalogi osredinjamo na zasebni sektor, zaradi česar analiza področja izobraževanja javnih uslužbencev presega namen naloge.

Ustava RS

Pravica do izobraževanja spada med temeljne človekove pravice in svoboščine, kar opredeljuje tudi Ustava RS v 14. členu, ki opredeljuje enakost pred zakonom. V Sloveniji so namreč vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Določilo prav tako zagotavlja, da so pred zakonom vsi enaki.

V zvezi z izobraževanjem Ustava RS v 57. členu določa, da je izobraževanje svobodno in vsem dostopno. V tretjem odstavku 57. člena državi nalaga zagotavljanje možnosti za pridobitev ustrezne izobrazbe državljanov. Kot ugotavlja Franca (2010, 349), je omenjeno ustavno določilo mogoče razumeti zelo široko, saj izobrazbo državljani pridobivajo vse življenje, kar pomeni tudi takrat, kadar je posameznik zaposlen pri delodajalcu.

Naloga države je zagotavljanje možnosti, da si državljani pridobijo ustrezno izobrazbo. V zvezi s tem so dejavnosti države usmerjene zlasti na fiskalno in drugačno spodbujanje delavcev in delodajalcev, da gradijo in uporabljajo sisteme trajnega izpopolnjevanja znanja delavcev. Pri zaposlovanju ima država posebno zakonsko določeno obveznost, da mora zagotavljati razvoj izobraževanja in izpopolnjevanja zlasti v okviru aktivne politike zaposlovanja. Slednja je pomembna, saj posameznika spodbuja, da se čim prej vrne na delo (Južnik - Rotar 2011, 165).

Za uresničevanje in razumevanje izobraževanja delavcev je pomembno, da so določila v Ustavi RS, ki se nanašajo na področje izobraževanja delavcev, med seboj povezana oziroma da se dopolnjujejo. Država je namreč dolžna vsakemu posamezniku, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli osebno okoliščino, zagotoviti enake pravice in temeljne svoboščine, kamor spada tudi pravica do izobraževanja. Naloga države je, da zagotavlja temeljne človekove pravice in svobodno izbiro na področju izobraževanja, da bi imeli vsi državljani enake možnosti oziroma pogoje za dostop do izobraževanja na delovnem mestu. Na

področju izobraževanja delavcev je treba izvajati ustrezno politiko zaposlovanja, s katero država spodbuja posameznike, da se čim prej vključijo v delovni proces, zaradi česar jih je treba stalno izobraževati oziroma jim omogočati, da se izobražujejo.

Zakon o delovnih razmerjih

Najpomembnejši pravni vir na področju delovnega prava je ZDR-1, katerega namen je, da ureja razmerje med delavcem in delodajalcem, ki se sklepa s pogodbo o zaposlitvi (Belopavlovič 2010, 10).

V RS smo leta 2013 v okviru reforme trga dela dobili nov ZDR-1, ki je prinesel (sicer minimalne) spremembe na področju izobraževanja delavcev. Te spremembe se nanašajo na dolžnost delodajalca, da krije stroške, če napoti delavca na izobraževanje zaradi potreb delovnega procesa ali ohranitve dela delavca, ker bi mu sicer odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti (Korpič - Horvat 2013, v Korpič - Horvat in Senčur Peček 2013, 146). Ker omenjeno določilo o kritju stroškov izobraževanja delavcev, če se ti izobražujejo po napotitvi delodajalca, ni bilo opredeljeno v prejšnjem ZDR (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 103/07, 45/08, 83/09, 40/12), sta pogodbeni stranki to vprašanje urejali v pogodbi o izobraževanju oziroma sta izhajali iz veljavne kolektivne pogodbe.

Zaradi nezadostnega varstva je v preteklosti prihajalo do zlorab tudi na področju izobraževanja delavcev. Namen nove delovne zakonodaje je povečanje pravne varnosti delavcev in preprečevanje zlorab, ki vključuje tudi področje izobraževanja delavcev (MDDSZ 2014b).

Zgolj dva člena ZDR-1 urejata področje izobraževanja delavcev in s tem povezane odsotnosti z dela.

Zakon v 170. členu določa, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve. V drugem odstavku člena je navedeno, da je delodajalec dolžan zagotoviti izobraževanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali drugega poslovnega razloga. Delodajalec ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Korpič - Horvatova (2007, 43) se v tem primeru sprašuje, kako daleč sega delodajalčeva dolžnost, da zagotovi delavcu ustrezno izobraževanje, in kako daleč seže delavčeva dolžnost, da se izobražuje. Kot ugotavlja, mora obstajati razumna odločitev delodajalca, da delavca napoti na izobraževanje. Pri tem je pomembno, da se presodijo in upoštevajo položaj delodajalca (manjši, večji, s. p.), lastnosti delavca (interes, starost, želja po upokojitvi), stroški

ter vrsta in čas izobraževanja.

Tretji odstavek 170. člena določa trajanje izobraževanja ter pravice vsake od pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem, kar se določi s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

Bistvena novost ZDR-1 je četrti odstavek 170. člena, ki ureja vprašanja glede povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem delavcev. Določilo opredeljuje, da če delodajalec napoti delavca na izobraževanje z namenom izogibanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, nosi stroške izobraževanja delodajalec. Z opredelitvijo omenjenega določila v ZDR-1 pogodbenima strankama pri urejanju področja stroškov, povezanih z izobraževanjem, ni treba posebej urejati v pogodbi o izobraževanju oziroma izhajati iz veljavne kolektivne pogodbe, saj je to opredeljeno v veljavnem zakonu.

V 171. členu zakona je opredeljena pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, saj je delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu ali pa po napotitvi delodajalca, dana pravica do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. Če pogodbeni strani te pravice nista natančneje opredelili s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo o izobraževanju, ima delavec pravico do odsotnosti z dela tiste dni, ko prvič opravlja izpite.

Korpič - Horvatova (2013, v Korpič - Horvat in Senčur Peček 2013, 146) meni, da je izobraževanje lahko v interesu obeh pogodbenih strank, tako delodajalca kot delavca, razen če ZDR-1 tega izrecno ne določa. V takem primeru morata stranki razmejiti pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izobraževanja delavca.

ZDR-1 opredeljuje pravico delavca do izobraževanja ter delodajalčevo dolžnost, da zagotovi izobraževanje na delovnem mestu, če se pojavijo potrebe po slednjem, ki pa morajo biti v skladu z delovnim procesom. V ZDR-1 je poseben poudarek na stalnem izobraževanju, ki je pomembno zaradi nenehnih sprememb v okviru delovnega procesa. Zakon prav tako opredeljuje pravico do odsotnosti z dela delavca ter ureditev drugih pravic in obveznosti tako delavca kot delodajalca v zvezi z izobraževanjem na delovnem mestu. Glede medsebojnih razmerij, ki niso opredeljena v zakonu oziroma jih želita delavec in delodajalec podrobneje določiti, lahko skleneta pogodbo o izobraževanju ali izhajata iz določil veljavne kolektivne pogodbe.

V ZDR-1 je natančneje opredeljeno, kdo nosi oziroma krije stroške izobraževanja, če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca. Menimo, da je zakonska ureditev na tem področju smiselna, kajti če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, je njegova dolžnost, da krije s tem povezane stroške. Pri opredelitvi kritija stroškov izobraževanja bi zakonodajalci lahko naredili korak naprej tako, da bi opredelili stroške izobraževanja, ki naj jih krije delodajalec, če se delavec izobražuje v lastnem interesu.

Pogodbena ureditev izobraževanja delavcev

Pogodbena ureditev področja izobraževanja zajema dve zelo pomembni pogodbi, s katerima se tako delavec kot delodajalec lahko zavežeta k urejanju medsebojnih pravic in obveznosti. Delavec in delodajalec skleneta delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi, ki običajno vsebuje (splošnejša) določila o izobraževanju delavca. Natančneje se pogodbeni stranki lahko dogovorita o vseh podrobnostih glede izobraževanja v pogodbi o izobraževanju, s katero urejata medsebojne pravice in obveznosti, ki veljajo med izobraževanjem in tudi po njem. V vsakem primeru velja, da so delodajalci dolžni pri izobraževanju delavcev upoštevati določila ZDR-1 in določila veljavnih kolektivnih pogodb, kar pomeni, da morajo pri izobraževanju delavcev na delovnem mestu upoštevati v njih navedena določila.

Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se sklenu delovno razmerje oziroma razmerje med delavcem in delodajalcem in s katero se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca ter v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih delodajalca (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 13). Ureditev izobraževanja ni posebej določena med obveznimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi (31. člen ZDR-1), spada pa med druge pravice in obveznosti, določene z zakonom (Korpič - Horvat 2007, 45).

Končarjeva (2003, 101) meni, da bi bilo smotrnejše vprašanja v zvezi z izobraževanjem delavcev urejati v pogodbi o zaposlitvi, saj je izobraževanje pravica in dolžnost delavca, ki izhaja iz delovnega razmerja.

Pogodba o izobraževanju je civilnopravna pogodba, ki se presoja po pravilih obligacijskega prava, kar potrjujejo tudi mnenja strokovnjakov (na primer Končar 2003, 96). Kot določa 9. člen Obligacijskega zakonika (OZ, Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06, 29/07, 40/07, 97/07, 30/10), so udeleženci v obligacijskem razmerju dolžni izpolniti svojo obveznost in odgovarjajo za njeno izpolnitev, pri čemer obveznost preneha veljati samo s soglasno voljo udeležencev v obligacijskem razmerju ali na podlagi zakona.

Delavec in delodajalec se v pogodbi o izobraževanju lahko dogovorita oziroma natančneje opredelita pravice in obveznosti, ki ju zavezujejo med izobraževanjem in tudi po njem. Pravice in obveznosti se sicer razlikujejo glede na to, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca. Kot navajajo številni avtorji (Kresal idr. 2008, 84; Cerar, Konjar in Pirš 2007, 95), se pogodbeni stranki v pogodbi o izobraževanju podrobneje opredelita glede naslednjih pravic in obveznosti:

- pravice delavca, da mu delodajalec po končanem izobraževanju ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za dela, za katera se je delavec izobraževal;
- pravice delavca do prostih dni z dela zaradi opravljanja obveznosti iz naslova izobraževanja;
- pravice delavca in obveznost delodajalca do kritja oziroma povrnitve stroškov izobraževanja;

- obveznosti delavca, če pravočasno ne zaključi izobraževanja.

ZDR-1 ne določa oblike pogodbe o izobraževanju, zato se pravno lahko upošteva tudi ustni dogovor med delavcem in delodajalcem (51. člen OZ). Pogodbeni stranki morata paziti, da pogodba vsebuje vse bistvene sestavine. Če je pogodba sklenjena ustno in pride do nesporazuma pri njenem izvajanju, se lahko pojavi problem dokazovanja, kako sta se pogodbeni stranki dogovorili, zato je smiselneje, da skleneta pisno pogodbo o izobraževanju (Korpič - Horvat 2007, 47).

Pomembno je, da se dogovorita, kdaj se odsotnost z dela šteje v delovni čas delavca, in o drugih pogojih izobraževanja (Korpič - Horvat 2004, 141). Pri tem lahko delavec in delodajalec izhajata iz pogodbe o zaposlitvi, če sta v njej že opredelila vse bistvene sestavine oziroma pogoje glede poteka izobraževanja.

Smiselno je, da delavec in delodajalec medsebojne pravice in obveznosti uskladita s pogodbo o izobraževanju, saj se na ta način lahko izogneta morebitnim poznejšim nesoglasjem. Poleg tega pa so v pogodbi o izobraževanju jasno zapisana določila, ki jih morata upoštevati med izobraževanjem in tudi po njem.

Pravice in obveznosti delavcev pri izobraževanju na delovnem mestu

Od ustanovitve EU se izobraževanje poudarja kot temeljna človekova pravica, ki naj bi postala javna dobrina. Njen cilj je oblikovanje svobodnih, kritičnih in samostojnih mladih ljudi, ki bodo pri delu z visoko stopnjo znanja prispevali k razvoju družbe, v kateri živijo (Ložar idr. 2012, 13). Pravica do izobraževanja spada v posebno skupino pravic, ki jih označujemo kot kulturne pravice in spadajo v sklop socialnih in ekonomskih pravic. Kaučič (v Kaučič in Grad 2008, 152) ugotavlja, da nekateri pravico do izobraževanja uvrščajo med osebnostne pravice, ker je vezana na duhovno in miselno sfero posameznika.

Mnogi strokovnjaki (na primer Korpič - Horvat 2007, 43, 44) se strinjajo, da bi delavčeva pravica do izobraževanja morala biti dolžnost delodajalca, ki bi delavcu moral omogočiti izobraževanje oziroma mu slednjega ne bi smel odkloniti.

Delavci imajo, kadar gre za izobraževanje na delovnem mestu, kar nekaj pravic in obveznosti, ki jih lahko uveljavljajo oziroma jih po drugi strani zavezujejo. Gre predvsem za pravice glede odsotnosti z dela, prostih delovnih dni, odklonitve izobraževanja ter povračila stroškov izobraževanja. V nasprotnem primeru imajo delavci tudi obveznosti, ki izhajajo iz izobraževanja na delovnem mestu, kot so na primer obveznosti med izobraževanjem in tudi po njem. V nadaljevanju bomo predstavili posamezne (že navedene) pravice in obveznosti ter omenili obveznosti delodajalcev pri izobraževanju delavcev.

Pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja

Delavec ima pravico do odsotnosti z delovnega mesta ne glede na to, ali se izobražuje v lastnem interesu ali pa je bil na izobraževanje napoten. Podrobneje je odsotnost z delovnega mesta zaradi izobraževanja opredeljena v kolektivnih pogodbah (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 125, 126). O pravici do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja se delavec in delodajalec lahko natančneje dogovorita v pogodbi o zaposlitvi ali v pogodbi o izobraževanju. V omenjenih aktih se morata stranki tudi dogovoriti, kdaj se odsotnost delavca zaradi izobraževanja šteje v delovni čas.

Kot ugotavlja Korpič - Horvatova (2007, 44), ima delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, pravico do odsotnosti z dela za tisti dan, ko prvič opravlja izpit, delodajalec pa take oblike odsotnosti ni dolžan plačati, razen če se pogodbeni stranki o tem drugače dogovorita v pogodbi o izobraževanju. Tudi če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca, je upravičen do odsotnosti z dela za tisti dan, ko prvič opravlja izpit, vendar je v tem primeru razlika, saj to odsotnost plača delodajalec.

Obveznost delavca po zaključku izobraževanja

Tudi po končanem izobraževanju ima lahko delavec obveznosti do delodajalca. To je odvisno od tega, kako sta določilo uredili pogodbeni stranki v pogodbi o izobraževanju. Stranki namreč pogosto določita, da mora delavec biti zaposlen pri delodajalcu še vsaj določen oziroma sorazmerni čas glede na trajanje celotnega izobraževanja. Če delavec predčasno odpove pogodbo o zaposlitvi, je delodajalcu dolžan povrniti tisti del oziroma znesek stroškov izobraževanja, o katerem sta se pogodbeni stranki dogovorili v pogodbi o izobraževanju.

ZDR-1 ne določa obveznosti delavca, koliko časa po končanem izobraževanju mora ostati v delovnem razmerju pri delodajalcu. To je prepuščeno dogovoru pogodbenih strank v pogodbi o izobraževanju. Treba je določiti razumen čas, ki ustreza stvarnim razmeram. Če se delavec in delodajalec dogovorita o določenem času, v okviru katerega naj bi delavec ostal v delovnem razmerju, je seveda njegova dolžnost, da dogovor oziroma določila pogodbe izpolni. Če upoštevamo vse okoliščine posameznega primera, bi lahko bila sprejemljiva pogodbeno določba, s katero bi se pogodbenici dogovorili, da bi delavec ostal v delovnem razmerju dvakrat ali trikrat toliko časa, kolikor je trajalo izobraževanje (Korpič - Horvat 2011). Strinjamo se, da je treba določiti razumen čas, ko naj bi delavec ostal zaposlen pri delodajalcu po zaključku izobraževanja. Po našem mnenju je ta razumen čas dvakratno obdobje trajanja izobraževanja, čeprav si delodajalci, ki vlagajo sredstva in čas v dodatno izobraževanje delavcev, pogosto želijo, da bi slednji ostali zaposleni pri njih za daljše časovno obdobje.

Odklonitev izobraževanja na strani delavca

Delavec ima seveda tudi pravico izobraževanje odkloniti. V kakih okoliščinah lahko pride do odklonitve in katere so posledice tega za delavca, opisujemo v nadaljevanju.

Odklonitev delavca, da se izobražuje, se mora po mnenju Korpič - Horvatove (2009) presoјati za vsak primer posebej. Vsaka odklonitev izobraževanja na strani delavca ni nujno krivdno ravnanje. Če delavec neupravičeno odkloni izobraževanje, je lahko disciplinsko obravnavan ob pogojih in na način, ki so določeni v ZDR-1. Delodajalec lahko delavcu redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če pa obstajajo elementi odškodninske odgovornosti, lahko delavec tudi odškodninsko odgovarja.

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

Delavec ima pravico do povračila stroškov, nastalih z izobraževanjem, kot so na primer stroški prevoza, izobraževalnega gradiva, šolnine, prehrane in bivanja, če ga je na izobraževanje napotil delodajalec.

ZDR-1 v 170. členu navaja, da stroške izobraževanja nosi delodajalec, če delavca napoti na izobraževanje zaradi potreb delovnega procesa oziroma se je z izobraževanjem mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Če se delavec izobražuje v lastnem interesu, pogodbeni stranki pri vprašanju povračila stroškov izobraževanja izhajata iz veljavne kolektivne pogodbe in (ali) pogodbe o izobraževanju.

Obveznosti delodajalca pri izobraževanju delavcev

V pogodbenem razmerju pa ni samo delavec, ampak je tudi delodajalec, kar pomeni, da ima tudi slednji predvsem obveznosti, kadar gre za izobraževanje delavcev. Delodajalec je namreč dolžan delavcem zagotoviti izobraževanje, če se je na ta način mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Terzič 2014).

Obveznosti delodajalca pri izobraževanju delavcev so odvisne od dogovora pogodbenih strank, ki sta jih slednji zapisali v pogodbi o zaposlitvi in (ali) v pogodbi o izobraževanju.

Obveznosti delodajalca na področju izobraževanja delavcev so običajno kontinuirane, kar pomeni, da je treba neprestano analizirati in načrtovati izobraževanje, ki ga delavci potrebujejo, da lahko delo opravljajo kakovostneje.

3.4 Sklepne ugotovitve poglavja

Posamezna država je dolžna upoštevati v svoji zakonodaji tudi mednarodne pravne vire, ki jo

zavezujejo na posameznem področju. Mednarodna zakonodaja na področju izobraževanja delavcev poudarja enakost in opredeljuje izobraževanje kot temeljno pravico in svoboščino, do katere je upravičen vsak posameznik pod enakimi pogoji. Mednarodni pravni viri so v primeru izobraževanja splošno opredeljeni, kar pomeni, da v nobenem od analiziranih dokumentov ni konkretnih opredelitev na omenjenem področju. Tako zakonodaja prepušča oziroma omogoča posamezni državi, da uredi oziroma prilagodi področje izobraževanja delavcev razmeram, ki so zanjo značilne.

V preglednici 3 so navedeni mednarodni pravni viri, ki vsebujejo določila s področja izobraževanja delavcev.

Preglednica 3: Kratak pregled mednarodne zakonodaje, ki vsebuje določila s področja izobraževanja delavcev

Pravni vir	Vsebina
Pogodba o delovanju EU	<ul style="list-style-type: none"> – prispevek k razvoju kakovostnega izobraževanja s spodbujanjem sodelovanja med državami članicami – izvajanje politike poklicnega usposabljanja
Listina EU o temeljnih pravicah	<ul style="list-style-type: none"> – pravica vsakega posameznika do izobraževanja
Direktiva Sveta 76/207/EGS in popravek Direktiva 2002/73/ES	<ul style="list-style-type: none"> – načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev – boj proti vsem oblikam diskriminacije, tudi na področju izobraževanja delavcev
Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje in z njo povezano priporočilo št. 148 o oblikovanju politike glede dopustov za izobraževanje	<ul style="list-style-type: none"> – plačani dopust za izobraževanje
Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti in z njo povezano priporočilo št. 195 o razvoju človeških virov	<ul style="list-style-type: none"> – celovito in sistematično urejanje načrtovanja in izvajanja strategije uveljavljanja vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja
MESL	<ul style="list-style-type: none"> – pravica do poklicnega usmerjanja – zagotavljanje in spodbujanje strokovnega in poklicnega usposabljanja

Izjemno pomembne v mednarodni zakonodaji so konvencije MOD, ki v primerjavi z drugimi pravnimi viri podrobneje opisujejo področje izobraževanja delavcev. Konvenciji MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje in št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti natančneje omenjata dolžnost države podpisnice, da delavcem omogoča izobraževanje in pravice, povezane z izobraževanjem, kot je pravica do plačanega dopusta med izobraževanjem delavca. Države, ki so konvenciji

ratificirale, so se tako zavezale, da bodo posameznika spodbujale k razvoju, predvsem k razvijanju njegovih zmožnosti, kot je na primer izobraževanje v lastnem interesu delavca.

Nacionalne pravne vire, ki se nanašajo na področje izobraževanja delavcev, prikazuje preglednica 4.

Preglednica 4: Pregled nacionalnih pravnih virov, ki vsebujejo določila o izobraževanju delavcev

Pravni vir	Vsebina
Ustava RS, 14. člen	– enakost pred zakonom
Ustava RS, 57. člen	– svobodno in vsakomur dostopno izobraževanje
Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 170. člen	– pravica in dolžnost delavca do stalnega izobraževanja – dolžnost delodajalca do zagotovitve izobraževanja, napotitve na izobraževanje ter pravica delavca do kandidature – določitev poteka izobraževanja s pogodbo o izobraževanju ali s kolektivno pogodbo – obveznost delodajalca, da nosi oziroma krije stroške izobraževanja, če je delavca napotil na izobraževanje
ZDR-1, 171. člen	– pravica delavca do odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitov – urejenost pravice do odsotnosti z dela v pogodbi o izobraževanju, pogodbi o zaposlitvi ali v kolektivni pogodbi; če v omenjenih aktih pravica ni opredeljena, ima delavec pravico do odsotnosti ob dnevih, ko prvič opravlja izpit – če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca, ima pravico do plačane odsotnosti z dela

Iz preglednice 4 lahko razberemo, da pravna urejenost področja izobraževanja delavcev izhaja iz Ustave RS, ki sicer na splošnejši način določa oziroma opredeljuje izobraževanje, ki mora biti dostopno vsakemu posamezniku. Podrobneje je področje opredeljeno v ZDR-1, ki velja za vse delavce. V ZDR-1 je opredeljeno tudi vprašanje, povezano s povračilom stroškov, ki nastajajo pri izobraževanju delavcev. Stroške namreč krije delodajalec, če delavca sam napoti na izobraževanje. V primeru lastnega interesa delavca stroške izobraževanja delavec krije sam, oziroma če se stranki v pogodbi o izobraževanju dogovorita drugače, lahko stroške izobraževanja krije delodajalec delno ali v celoti.

Kot ugotavlja Vodovnik (2006b, 108, 109), je za področje izobraževanja delavcev razmeroma dobro poskrbljeno glede na potrebe delodajalcev, nekoliko manj pa glede na potrebe delavcev. Ukrepi države bi morali biti oblikovani tako, da bi v največji meri spodbujali delodajalce in delavce k organiziranju in izvajanju izobraževanja delavcev. Zakonodaja bi

morala opredeliti trajno izobraževanje kot pravico delavcev ter spodbujati delodajalce, da bi omogočali delavcem izobraževanje tudi na področjih, za katera delodajalec nima neposrednega interesa. Slovenska delovnopravna zakonodaja po mnenju France (2010, 348) tako temelji na načelu, da je izobraževanje predvsem dolžnost delodajalca.

ZDR-1 je dejansko edina pravna podlaga, ki v Sloveniji ureja področje izobraževanja delavcev. Menimo, da se zakon s svojo vsebino na področju izobraževanja delavcev preveč nagiba k izobraževanju po napotitvi delodajalcev. Po mnenju France (2010, 361) sodobno gospodarstvo in družbeni razvoj kažeta, zakaj ni dovolj, da je delodajalec tisti, ki je po slovenski pravni ureditvi dolžan zagotoviti delavcem ustrezno znanje, kajti tudi drugi udeleženci, torej delavci in njihovi sindikalni predstavniki, morajo biti dejavnejši.

4 AVTONOMNA PRAVNA UREDITEV NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV

Področje izobraževanja delavcev urejajo tudi avtonomni pravni viri, med katerimi so najpomembnejše kolektivne pogodbe, ki so specifičen pravni vir, značilen za delovno pravo (Kresal 2009, 26). Kolektivne pogodbe ureja poseben zakon, in sicer Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/06, 45/08, 83/09), ki ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Glavni namen kolektivne pogodbe je, da pride do pogajanja in sporazuma med strankama v pogodbi, ki sta nosilki različnih interesov. Cilj pogajanj (ki se ne začnejo na ničelni točki, saj vse sodobne države delavcem zagotavljajo temeljno varstvo in pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, z zakonom) je, da se uredijo delovne razmere in položaj oseb, za katere velja posamezna kolektivna pogodba. Sindikati uporabljajo kolektivne pogodbe kot sredstvo, s katerim med pogajanjem dosežejo večjo ali manjšo razširitev pravic oziroma varstva delavcev (Vodovnik 2006b, 82).

Prva in najpomembnejša naloga sindikatov je, da branijo pravice in interese delavcev, ki jih zastopajo, med drugim tudi pravico delavcev do izobraževanja (Bratton idr. 2008, 103). Socialni dialog je zelo pomemben pri izobraževanju delavcev, saj na ta način lahko pride do potrebnih sprememb v kolektivnih pogodbah. Naloga delodajalcev je, da z vlaganjem v izobraževanje svojih delavcev spodbujajo delovno okolje. Sindikati skupaj z delodajalci razvijajo kulturo izobraževanja na delovnem mestu tako, da skupaj z njimi sodelujejo pri oblikovanju rešitev za povečanje zaposljivosti in večje konkurenčnosti tako organizacije kot samih delavcev (Cedefop 2011, 8, 9). Izobraževanje delavcev je po mnenju France (2013) pogosto predmet urejanja kolektivnih pogodb, saj zakonska ureditev dopušča veliko možnosti za avtonomno urejanje tega področja.

V nadaljevanju bomo analizirali 14 izbranih panožnih kolektivnih pogodb, ki izhajajo iz storitvenih dejavnosti. Pri analizi se bomo osredinili na vidik urejanja področja izobraževanja delavcev.

4.1 Analiza izbranih kolektivnih pogodb

Urejanje določil na področju izobraževanja delavcev, ki niso urejena v ZDR-1, je prepuščeno avtonomnemu urejanju, torej kolektivnim pogodbam. Kolektivne pogodbe s svojo vsebino določajo natančnejše opredelitve in usmeritve glede izobraževanja delavcev, kot so povračilo stroškov glede izobraževanja, obveznosti in pravice delavcev in delodajalcev po končanem izobraževanju, odklonitev ali kršitve pogodbe o izobraževanju ... V nadaljevanju naloge bomo preučili, kako posamezna kolektivna pogodba ureja izobraževanje delavcev glede na različne vidike, ki so povezani oziroma se nanašajo na omenjeno področje.

V Sloveniji ni uradnega seznama veljavnih kolektivnih pogodb. Pri izbiri kolektivnih pogodb, ki jih bomo analizirali v nalogi, smo izhajali iz kolektivnih pogodb na seznamu, objavljenem na spletni strani MDDSZ (2014c). Za namene analize smo izbrali panožne kolektivne pogodbe, ker nacionalne na ravni gospodarstva ni, podjetniške pa niso javno dostopne, oziroma ker ni njihovega (uradnega) seznama, jih je zelo težko pridobiti. Osredinili smo se na zasebni sektor, saj bi bila analiza tako javnega kot zasebnega za namen magistrske naloge preobsežna. Dodatno smo število kolektivnih pogodb zožili s kriterijem storitvenih dejavnosti. Na podlagi teh argumentov smo prišli do štirinajstih kolektivnih pogodb, ki jih bomo analizirali v nadaljevanju naloge. Znotraj kolektivnih pogodb se bomo tako osredinili na vsebine, ki se nanašajo na izobraževanje delavcev. Zanima nas predvsem, katera določila, kot so na primer povračilo stroškov izobraževanja, odsotnost z dela, možnosti izobraževanja na delovnem mestu ter sklenitev pogodbe o izobraževanju, vključuje posamezna panožna kolektivna pogodba na področju izobraževanja delavcev in na kakšen način.

V preglednici 5 je kratek pregled vseh analiziranih kolektivnih pogodb, pri katerih se bomo osredinili na njihovo vsebino. Zanima nas, ali katere kolektivne pogodbe vsebujejo določila o izobraževanju v interesu delavca (ID) in (oziroma ali) po napotitvi delodajalca (NDD). Vsebina kolektivnih pogodb na področju izobraževanja delavcev ne zajema zgolj samega izobraževanja, ampak so z njim povezana tudi določila, kot so stroški izobraževanja (SI), plačana odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov (POD) ter sklenitev pogodbe o izobraževanju med delavcem in delodajalcem (PI).

Preglednica 5: Pregled vsebin kolektivnih pogodb na področju izobraževanja delavcev

Zap. št.	Kolektivna pogodba za dejavnost	ID	NDD	SI	PI	POD	Člen
1.	Trgovina (Uradni list RS, št. 111/06, 127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, 68/09, 54/10, 26/11, 30/11, 57/11, 104/11, 51/12, 53/12, 94/12, 47/13, 58/13, 105/13)	+	+	+	+	+	56., 57., 58., 59.
2.	Gostinstvo in turizem (Uradni list RS, št. 109/11, 99/12)	+	+	-	+	+	26., 27.
3.	Obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/12, 92/13)	+	+	+	+	+	45., 46., 47., 48.
4.	Poštna in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09)	+	+	+	+	+	34., 35., 36., 37.
5.	Dejavnosti bančništva (Uradni list RS, št. 5/11, 14/13, 4/14)	+	+	-	+	+	108., 109., 110., 112., 113., 114.

Zap. št.	Kolektivna pogodba za dejavnost	ID	NDD	SI	PI	POD	Člen
6.	Komunalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 94/04, 8/05, 15/05, 71/05, 120/05, 14/06, 43/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10, 95/10, 14/11, 62/11, 74/11, 19/12, 43/12, 4/13, 111/13)	+	+	+	+	+	27., 33.
7.	Gradbene dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 62/11, 75/13)	+	+	-	+	+	25.
8.	Tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 55/09, 28/10, 5/14)	+	+	-	+	-	75., 76., 77., 78.
9.	Grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/98, 39/99, 64/01, 24/04, 103/04, 95/06, 10/07, 93/07)	-	+	+	+	+	33., 34., 35., 36.
10.	Časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 48/01, 6/02, 69/02, 33/04, 117/04, 79/05, 43/06, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 63/13)	-	+	+	+	+	34., 35., 36., 37.
11.	Dejavnost elektroindustrije (Uradni list RS, št. 108/05, 95/06, 71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09, 10/10, 84/11, 104/11, 32/13)	+	+	+	+	+	30., 31., 32., 33., 34.
12.	Dejavnost železniškega prometa (Uradni list RS, št. 95/07)	+	+	+	+	+	109., 136., 137., 138., 139., 140., 141., 145.
13.	Dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 9/98, 39/99, 78/03, 117/04, 87/05)	-	+	+	+	+	31., 32., 33., 34.
14.	Zavarovalstvo (Uradni list RS, št. 60/98, 39/99, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08, 24/11)	-	+	+	+	+	31., 32., 33., 34., 35.

Na podlagi podatkov v preglednici lahko ugotovimo, da večina kolektivnih pogodb vsebuje vsa bistvena določila, povezana z urejanjem področja izobraževanja delavcev. Natančnejši pregled tudi kaže, da vse kolektivne pogodbe urejajo področje izobraževanja po napotitvi

delodajalca ter možnost sklenitve pogodbe o izobraževanju med delavcem in delodajalcem. Kar štiri kolektivne pogodbe ne vsebujejo določil o možnosti izobraževanja delavcev v lastnem interesu, povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, niso omenjena v petih analiziranih kolektivnih pogodbah, plačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja pa ni opredeljena v eni izmed analiziranih kolektivnih pogodb.

Napotitev delavca na izobraževanje oziroma izobraževanje slednjega v lastnem interesu je pomembno določilo kolektivnih pogodb, saj se na ta način delavec lahko seznanja z možnostmi, ki jih ima pri delodajalcu glede nadaljnega izobraževanja na delovnem mestu. Kot smo ugotovili, vse analizirane kolektivne pogodbe ne vsebujejo omenjenih določil, ju pa zasledimo že na začetku poglavij oziroma členov, ki urejajo izobraževanje delavcev. Menimo, da je taka struktura določil pomembna, saj vsa nadaljnja določila o izobraževanju delavcev temeljijo na tem, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca.

Pogodba o izobraževanju

Kolektivne pogodbe vsebujejo določila, ki omogočajo delavcu in delodajalcu, da izobraževanje podrobneje uredita s pogodbo o izobraževanju. Določila o pogodbi o izobraževanju vsebujejo večinoma vse analizirane kolektivne pogodbe razen *Kolektivne pogodbe dejavnosti elektroindustrije Slovenije*, ki pogodbe o izobraževanju oziroma take ureditve izobraževanja delavcev ne omenja. *Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo* poleg pogodbe o izobraževanju omogoča tudi dogovor med delavcem in delodajalcem. *Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma* pa v 27. členu natančneje opredeljuje oziroma opisuje vsebino pogodbe o izobraževanju.

Plačana in neplačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja

Ob izvajanju izobraževanja delavcev ločimo plačano in neplačano odsotnost z dela. Plačana se sicer pojavlja v vseh analiziranih kolektivnih pogodbah, predvsem pa je delavec do nje upravičen za tiste dni, ko prvič opravlja izpit in se izobražuje po napotitvi delodajalca, kar izhaja že iz določb ZDR-1. Če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca, se dnevi plačane odsotnosti z dela razlikujejo v posameznih kolektivnih pogodbah glede na raven izobraževanja:

- *Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva*: od 1 do 15 dni;
- *Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti*: od 3 do 35 dni;
- *Kolektivne pogodbe poštnih in kurirskih dejavnosti, poslovanja z nepremičninami, grafičnih dejavnosti, zavarovalstva in časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti*: od 2 do 20 delovnih dni;
- *Kolektivna pogodba elektroindustrije*: od 1 do 10 dni;
- *Kolektivna pogodba železniškega prometa*: od 3 do 40 dni.

Plačana odsotnost z dela je v *Kolektivni pogodbi železniškega prometa* določena, če se delavec izobražuje v lastnem interesu, in sicer lahko delavec to pravico uveljavlja za dneve prvega opravljanja izpita. Do plačane odsotnosti zaradi izobraževanja v lastnem interesu je upravičen tudi delavec po *Kolektivni pogodbi bančništva*, ki pa jo lahko koristi ob nastanku dogodka in ne sme trajati več kot sedem dni v koledarskem letu.

Kolektivni pogodbi tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti ter trgovinske dejavnosti določata, da je delavec upravičen do neplačane odsotnosti z dela, in sicer do največ 30 dni, če se izobražuje v lastnem interesu. *Kolektivna pogodba tekstilne dejavnosti* pa delavce obvezuje, da so dolžni delodajalcu najpozneje v petih dneh pred datumom izpita sporočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov.

V primeru *Kolektivne pogodbe železniškega prometa* je delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, upravičen do odsotnosti brez nadomestila plače za največ en mesec v koledarskem letu, vendar le, če zaradi tega ni prizadet tehnološki proces delodajalca. V posebej utemeljenih primerih pa se delavcu lahko odobri odsotnost z dela za več kot en mesec, če se izobražuje v lastnem interesu, vendar ob predpostavki, da zaradi tega ni prizadet delovni tehnološki proces. *Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti* določa, da delavci, ki se izobražujejo v lastnem interesu, niso upravičeni do plačane odsotnosti z dela, lahko pa so odsotni z delovnega mesta največ trideset delovnih dni v koledarskem letu.

Pri izobraževanju delavcev je pomemben kazalnik tudi potek izobraževanja. Mišljeno je predvsem to, ali izobraževanje poteka v sklopu delovnega časa ali zunaj rednega delovnega časa delavca. Večini analiziranih kolektivnih pogodb so skupna določila, po katerih se izobraževanje po napotitvi delodajalca šteje v redni delovni čas delavca. Izstopata na primer *Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti ter tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti*, ki ne opredelujeta poteka izobraževanja oziroma ne določata, kdaj se izobraževanje všteva v redni delovni čas delavca. *Kolektivna pogodba bančnih storitev* pa namesto izobraževanja všteva v redni delovni čas usposabljanje in izpopolnjevanje po napotitvi delodajalca. Enako določilo vsebuje analizirana *Kolektivna pogodba dejavnosti elektroindustrije*, v kateri je tudi določilo, da lahko delodajalec po svojih zmožnostih omogoča oziroma zagotavlja delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja. To pomeni, da lahko delavec obiskuje predavanja v sklopu delovnega časa, kar pa ne sme bistveno vplivati na njegovo delo.

Stroški izobraževanja

Z izobraževanjem delavcev so povezni tudi stroški izobraževanja, ki se nanašajo predvsem na stroške prevoza, prehrane, bivanja, kotizacije in šolnine. Do povračila stroškov je delavec upravičen, če se izobražuje po napotitvi delodajalca. Delavec do povračila stroškov ni upravičen, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem. Podrobnejše določilo

o povračilu stroškov vsebujejo večinoma vse analizirane kolektivne pogodbe, razen *kolektivne pogodbe gostinstva in turizma, bančnih dejavnosti, gradbenih dejavnosti ter tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti*.

Obveznosti delodajalca po končanem izobraževanju delavca

Po končanem izobraževanju, še posebej, kadar gre za izobraževanje po napotitvi delodajalca, je pravica delavca, da ga delodajalec razporedi na ustrezno delovno mesto, za katero je pridobil izobrazbo. Pogodbeni stranki se v pogodbi o izobraževanju dogovorita tudi o odgovornostih delavca, če slednji izobraževanja ne zaključi uspešno. V *Kolektivni pogodbi gostinstva in turistične dejavnosti* tako ni opredeljena odgovornost delavca, če slednji izobraževanja po napotitvi ne konča uspešno. Enaka določila o razporeditvi v skladu s pridobljeno izobrazbo vsebujeta *kolektivni pogodbi grafične ter časopisne, založniške in knjigotrške dejavnosti*.

Kolektivni pogodbi dejavnosti železniškega prometa ter dejavnosti poslovanja z nepremičninami vsebujeta določilo, da mora delodajalec ponuditi delavcu ustrezno novo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto v skladu s pridobljeno izobrazbo, in sicer takoj po zaključenem izobraževanju.

Posebna določila izobraževanja delavcev

Kolektivna pogodba poštne in kurirskih dejavnosti določa, da delodajalec ne more na izobraževanje napotiti delavca, starejšega od 55 let, oziroma delavke, starejše od 50 let. Delavci, ki spadajo v omenjeni starostni skupini, so lahko napoteni le na funkcionalno oziroma uporabno izobraževanje, kar pomeni, da se izobražujejo za uporabne vsebine, ki jih potrebujejo pri svojem delu.

Kolektivna pogodba bančništva v primeru neupravičene odklonitve izobraževanja delavca določa, da slednji, s tem ko odkloni izobraževanje, krši delovne obveznosti, zaradi česar lahko pride tudi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov. *Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti* določa, da obveznosti iz pogodbe o izobraževanju za delavca ne veljajo, če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju.

Zaradi kršitve pogodbenih obveznosti lahko delodajalec na osnovi *Kolektivne pogodbe tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti* delavcu izreče opomin ali denarno kazen, kar je sicer že določeno v 172. členu ZDR-1 kot sankcija disciplinskega postopka. Mesečni odtegljaj ne sme presegati desetih odstotkov povprečne delavčeve mesečne plače v zadnjih treh mesecih. Enako določilo vsebuje tudi *Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti*, vendar je razlika predvsem v višini denarne kazni, ki je v tem primeru od pet do deset odstotkov povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih. V obeh primerih pa

disciplinski ukrep ne sme trajati več kot šest mesecev.

Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti, železniške dejavnosti, nepremičninske dejavnosti ter časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti določajo, da če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti. Če pa v nasprotnem primeru delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, nastale med izobraževanjem.

Kolektivna pogodba dejavnosti elektroindustrije Slovenije izrecno določa, da delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcu iz razloga nesposobnosti oziroma iz poslovnega razloga, če delavcu ni bilo omogočeno izobraževanje.

Posebna določila o odklonitvi izobraževanja vsebuje *Kolektivna pogodba železniške dejavnosti*, ki navaja posebne okoliščine, ko lahko delavec odkloni izobraževanje. Pravico do odklonitve ima tako na primer delavka, ki je noseča, in mati z otroki do sedmega leta starosti, delavka oziroma delavec, ki neguje in varuje duševno prizadeto osebo, delavka, starejša od 50 let, oziroma delavec, starejši od 55 let, ter delovni invalid, starejši od 50 let.

4.2 Sklepne ugotovitve poglavja

Na podlagi analiziranih kolektivnih pogodb lahko ugotovimo, da slednje ne urejajo področja izobraževanja delavcev na enak način. Kolektivne pogodbe, kot je na primer *Kolektivna pogodba železniške dejavnosti*, podrobneje urejajo celotno področje izobraževanja delavcev, medtem ko na primer *Kolektivna pogodba nepremičninske dejavnosti* področje izobraževanja delavcev ureja splošneje. Urejenost področja izobraževanja vpliva tudi na motivacijo delavcev ter posledično njihovo uspešnost in učinkovitost opravljenega dela. Zato je toliko pomembnejše, da je omenjeno področje ustrezno pravno urejeno.

ZDR-1 (170. člen) in analizirane kolektivne pogodbe dopuščajo možnost podrobnejše ureditve medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju. Določilo o pogodbi o izobraževanju vsebujejo vse analizirane kolektivne pogodbe. S pogodbo o izobraževanju pogodbeni stranki uredita medsebojna razmerja, ki ju zavezujejo med izobraževanjem in po njem. Med drugim lahko pogodbeni stranki v pogodbi o izobraževanju določita tudi obveznosti delodajalca po zaključenem izobraževanju. Obveznost delodajalca se navezuje na možnost, da delavca zaposli na ustreznem delovnem mestu v skladu s pridobljeno izobrazbo. To določilo vsebuje pet kolektivnih pogodb, kar je dobra tretjina vseh analiziranih kolektivnih pogodb. V preostalih primerih ta obveznost velja samo, če je pogodbeno dogovorjena med delavcem in delodajalcem v pogodbi o izobraževanju.

Določilo o povračilu stroškov izobraževanja v primeru izobraževanja delavca po napotitvi delodajalca je sicer opredeljeno že v ZDR-1 (170. člen). Čeprav analizirane kolektivne pogodbe na tem področju izhajajo iz ureditve omenjenega zakona, 70 odstotkov analiziranih

kolektivnih pogodb vsebuje določila o povračilu stroškov izobraževanja. Analizirane kolektivne pogodbe v svojih vsebinah natančneje opredeljujejo, katere stroške (bivanja, kotizacije, šolnine, prevoza in prehrane), ki nastanejo med izobraževanjem delavca, je dolžan kriti oziroma povrniti delodajalec, če se delavec izobražuje po njegovi napotitvi. Seveda obstaja tudi možnost, da pri izobraževanju nastanejo drugi stroški, ki jih veljavna kolektivna pogodba ne predvideva. Zato je smiselno, da pogodbeni stranki v pogodbo o izobraževanju vneseta določilo, s katerim se opredelita do pravic oziroma obveznosti glede drugih stroškov izobraževanja.

Če se delavec izobražuje v lastnem interesu, se določilo o povrnitvi oziroma kritju stroškov izobraževanja uredi s pogodbo o izobraževanju.

Med analiziranimi kolektivnimi pogodbami vsebujeta *kolektivni pogodbi poštnih in kurirskih ter železniških dejavnosti* (v povezavi z izobraževanjem delavcev) posebna določila glede odklonitve izobraževanja, na katero je delavca napotil delodajalec. *Kolektivna pogodba poštnih in kurirskih dejavnosti* vsebuje tudi posebno določilo o tem, v katerih primerih delodajalec ne sme napotiti delavca na izobraževanje, česar v drugih analiziranih kolektivnih pogodbah nismo zasledili. Pri analiziranju kolektivnih pogodb smo ugotovili, da *Kolektivna pogodba tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti* vsebuje posebno določilo o kršitvi pogodbenih obveznosti. Pri *Kolektivni pogodbi bančne dejavnosti* pa pomeni odklonitev pogodbe o izobraževanju kršitev delovnih obveznosti, kar lahko pripelje do odpovedi iz krivdnih razlogov.

Zakonska pravica delavca je, da je odsoten z delovnega mesta vsaj takrat, ko prvič opravlja izpit. Določilo analizirane kolektivne pogodbe povzemajo iz ZDR-1 (171. člen). To pa pomeni, da analizirane kolektivne pogodbe ne izvajajo svoje vloge na pravi način, saj samo prepisujejo iz zakona, namesto da bi oblikovale lastna, konkretnjša določila na tem področju. Dve tretjini oziroma devet analiziranih kolektivnih pogodb vsebuje posebno določilo o natančnem številu prostih delovnih dni, ki jih lahko delavec izkoristi, če se izobražuje po napotitvi delodajalca. Delavci, ki se izobražujejo po napotitvi delodajalca za pridobitev izobrazbe do vključno V. stopnje zahtevnosti, imajo pravico do plačane odsotnosti z dela do treh delovnih dni. Analizirane kolektivne pogodbe določajo v povprečju do 15 dni plačane odsotnosti z dela zaradi izobraževanja po napotitvi delodajalca, če se delavec izobražuje za pridobitev naziva magister. V tem primeru izstopa *Kolektivna pogodba železniškega prometa*, ki dovoljuje do 30 dni plačane odsotnosti z dela. Največ plačanih prostih dni analizirane kolektivne pogodbe namenjajo delavcu, ki se izobražuje, da bi dosegel doktorat; v povprečju ima delavec v tem primeru pravico do dvajsetih prostih delovnih dni. Tudi v tem primeru izstopa *Kolektivna pogodba železniške dejavnosti*, ki delavcem dovoljuje do štirideset prostih delovnih dni. Smiselno je, da se število prostih delovnih dni povečuje oziroma prilagaja zahtevnosti stopnje izobraževanja.

Izobraževanje v interesu delavca in izobraževanje po nalogi delodajalca v analiziranih kolektivnih pogodbah

ZDR-1 v 170. členu navaja določilo, da je delavec lahko napoten na izobraževanje oziroma da se lahko izobražuje v lastnem interesu. Podrobnejša opredelitev tega področja je prepuščena avtonomni ureditvi, in sicer kolektivnim pogodbam. Sedemdeset odstotkov oziroma deset analiziranih kolektivnih pogodb vsebuje določila o izobraževanju delavcev v lastnem interesu, medtem ko preostale štiri kolektivne pogodbe (za *grafične dejavnosti, časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, dejavnosti poslovanja z nepremičninami ter dejavnosti zavarovalstva*) ne opredeljujejo izobraževanja v interesu delavca. Kadar izobraževanje v interesu delavca ni opredeljeno v veljavni kolektivni pogodbi, za delavca in delodajalca velja ustrezna zakonska podlaga, torej ZDR-1 ter dogovor med pogodbenima strankama, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi in (ali) pogodbe o izobraževanju.

Kot smo ugotovili, vse analizirane kolektivne pogodbe vsebujejo določila o izobraževanju delavcev, vendar ne na enak način, kar je bilo tudi pričakovano. Zanimivo je predvsem, kako podrobno nekatere kolektivne pogodbe, kot je *Kolektivna pogodba dejavnosti železniškega prometa*, urejajo področje izobraževanja delavcev, medtem ko so druge pogodbe, kot sta na primer *Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti* in *Kolektivna pogodba dejavnosti poslovanja z nepremičninami*, po našem mnenju preveč splošno naravnane, saj vsebujejo le najosnovnejša določila o izobraževanju delavcev. Ta so večinoma povzetek zakonskih določb.

Smiselno je, da delavec in delodajalec skleneta pogodbo o izobraževanju in se na ta način dogovorita o pravicah in obveznostih, ki ju zavezujejo med izobraževanjem in po njem. Ker posamezne kolektivne pogodbe ne vsebujejo vseh določil, ki so pomembna oziroma povezana z izobraževanjem delavcev, se morata delavec in delodajalec ravnati po določilih, ki izhajajo iz veljavnega ZDR-1. Ugotovili smo, da so analizirane kolektivne pogodbe v svojih vsebinah delno in (ali) v celoti povzele veljavni zakon, namesto da bi ga konkretizirale in (ali) nadgradile. Socialni partnerji bi morali pri oblikovanju določil kolektivnih pogodb o izobraževanju delavcev nadgraditi določila oziroma oblikovati lastna, še posebej v tistih analiziranih kolektivnih pogodbah, ki v celoti povzemajo določila ZDR-1.

5 SODNA PRAKSA NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV

V tem poglavju se bomo osredinili na odločitve Vrhovnega sodišča Republike Slovenije (VSRS) ter Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS) od leta 2003 (tj. od leta uveljavitve ZDR) do 2013 s področja izobraževanja delavcev. Ob primerih sodne prakse bomo predstavili sodne spore, ki so nastali med delavcem in delodajalcem kot posledica kršitve oziroma nerazumevanja določil pravnih aktov, ki pogodbeni stranki zavezujejo med izobraževanjem in po njem. Večina analiziranih sodb in sklepov se nanaša na povrnitev stroškov izobraževanja kot posledice kršitve pogodbenih obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o izobraževanju med delavcem in delodajalcem. Sodna praksa se sicer sklicuje na področje izobraževanja delavcev, ki ga je urejal ZDR, in sicer v 172. in 173. členu. Ker med ZDR in ZDR-1 ni bistvenih razlik, razen konkretnjšega določila o povračilu stroškov, če se delavec izobražuje po napatitvi delodajalca, je mogoče omenjeno sodno prakso uporabiti tudi zdaj oziroma pri urejanju prihodnjih odnosov med delavcem in delodajalcem na področju izobraževanja delavcev.

V prvem primeru sodnega spora povzemamo sodbo in sklep VDSS (2009) št. Pdp 1063/2008. VDSS je zavrnil pritožbo tožene stranke (delodajalca) in potrdil odločitev prvostopenjskega sodišča. Direktor tožene stranke je tožnika (delavca) seznanil, da odstopa od pogodbe o izobraževanju, s katero sta se pravdni stranki obvezali, da bosta izpolnili obveznosti, navedene v pogodbi o izobraževanju. Delavec je molčal in ni izrazil svojega mnenja, obveznosti iz pogodbe o izobraževanju pa je v celoti izpolnil. Prav zaradi tega, ker je delavec izpolnil svoje pogodbene obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je sodišče menilo, da je delodajalec dolžan plačati šolnino delavcu, saj se je tako obvezal tudi v pogodbi o izobraževanju.

Podobno je VDSS odločil v primeru sodbe št. Pdp 130/2013.

V sklepu VDSS (2003) št. Pdp 1495/2003 je sodišče ugodilo pritožbi tožnice (delavke), ki se je pritožila na odločitev sodišča prve stopnje. Delodajalec (tožena stranka) naj bi nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi tožnici iz razloga nesposobnosti. Sodišče je sklenilo, da bi morala tožena stranka po takratnem 88. členu ZDR najprej preveriti, ali je mogoče, da bi delavko zaposlil pod drugimi pogoji, ali pa bi jo bilo mogoče dokvalificirati oziroma prekvalificirati za drugo delo. Omenjeno določilo se navezuje na ZDR. Po ZDR-1 bi bila odločitev sodišča najverjetneje lahko drugačna, saj ZDR-1 v 89. členu določa, da lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ne da bi prej preveril, ali je mogoče delavca zaposliti pod drugimi pogoji, ga dokvalificirati ali prekvalificirati za drugo delo.

Sodba VSRS (2005) št. VIII Ips 303/2004 se navezuje na razporeditev delavca na ustrezno delovno mesto po zaključenem izobraževanju. Bistvo sodbe je, da se tožnik (delavec) ni izobraževal zaradi potreb tožene stranke (delodajalca) na podlagi pogodbe o izobraževanju, ki

bi toženo stranko zavezala, da po zaključenem izobraževanju tožnika razporedi na ustrezno delovno mesto. Tožnik je na sodišču uveljavljal zahtevek do tožene stranke zaradi prikrajšanja pri plači iz naslova neustrezne razporeditve na delovno mesto. Vendar pa je sodišče ugotovilo, da tožena stranka ni bila dolžna razporediti tožnika v skladu s pridobljeno izobrazbo, saj ni prišlo do nastanka pogodbe o izobraževanju, zaradi česar tožnik ni bil prikrajšan pri plači. Sodišče je pritožbo tožnika zavrnilo in potrdilo sodbo prvostopenjskega sodišča.

Podobno je odločil VDSS v primeru sodbe in sklepa št. Pdp 1083/2008.

VDSS (2007) je v sodbi št. Pdp 445/2006 odločil, da se potrdi sodba prvostopenjskega sodišča, ki je ugotovilo, da je tožnica (delavka) s tem, ko ni pristopila k izobraževanju, huje kršila svoje obveznosti iz delovnega razmerja. Sodišče je namreč ugotovilo, da je tožnica to storila zaradi hude malomarnosti glede na to, da je bila o izobraževanju obveščena. Zaradi vseh omenjenih okoliščin je tožnica dobila izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 110. in 111. člena ZDR, toženec (delodajalec) pa je postopek izredne odpovedi izvedel zakonito in pravilno.

V sodbi VDSS (2009) št. Pdp 429/2008 je sodišče zavrnilo pritožbo toženke (delavke) in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Slednje je namreč ugotovilo, da sta pogodbeni stranki sklenili pogodbo o opravljanju specializacije, s katero sta se dogovorili o medsebojnih pravicah in obveznostih. V 12. členu omenjene pogodbe se je tožena stranka zavezala, da če ne konča specializacije oziroma ji po njeni krivdi ali volji preneha delovno razmerje pred potekom časa, bo toženi stranki (zavodu kot delodajalcu) povrnila vse stroške, povezane s specializacijo. Toženka je po ugotovitvah sodišča kršila pogodbo, ker je specializacijo predčasno končala zaradi osebnih razlogov, zato je tožena stranka utemeljeno zahtevala povračilo stroškov specializacije.

Podobno je VDSS odločil tudi v naslednjih primerih: sodba št. Pdp 571/2013, sodba št. Pdp 425/2013, sodba št. Pdp 222/2012, sodba št. Pdp 982/2011, sodba št. Pdp 257/2011, sodba št. Pdp 1168/2010, sodba št. Pdp 598/2010, sodba št. Pdp 646/2010, sklep št. Pdp 284/2009, sodba in sklep št. Pdp 312/2008.

V sodbi VDSS (2010) št. Pdp 1164/2009 je sodišče zavrnilo pritožbo tožene stranke (delavca) in potrdilo sodbo prvostopenjskega sodišča. Tožeča stranka (delodajalec) je toženi stranki omogočila odsotnost z dela zaradi priprav na pravniški državni izpit, ki ga tožeča stranka sicer ni potrebovala, kar je pomenilo, da se je delavec izobraževal v lastnem interesu. Pravdni stranki sta se sporazumeli za protidajatev, da tožena stranka ostane pet let po opravljenem izpitu zaposlena pri tožeči stranki. Čeprav delavec med opravljanjem pravniškega državnega izpita ni opravljal dela pri delodajalcu, mu je slednji izplačeval plačo in poravnava dajatve iz delovnega razmerja. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je pogodba o izobraževanju neveljavna, saj je v 11. a-členu Zakona o pravniškem državnem izpitu (ZPDI, Uradni list RS, št. 83/03, 46/09) določeno, da se morajo sodniški pripravniki po opravljenem izpitu zaposliti

za toliko časa, kolikor je trajalo pripravništvo. Čeprav ni šlo za enak pravni položaj, saj pripravniki v obdobju pripravništva opravljajo delo na sodišču, pa omejitev trajanja zaposlitve po pripravništvu po ZPDI omogoča primerjavo za sklepanje, da petkratno trajanje zaposlitve po pripravništvu ni sorazmerno. Zaradi neveljavnosti pogodbe o izobraževanju toženi stranki ni bilo treba vrniti plače in drugih dajatev iz delovnega razmerja, kot je zahtevala tožeča stranka.

Podobno je VDSS odločil tudi v primeru sodbe št. Pdp 931/2011 ter VSRS v primeru sklepa št. Ips 320/2010.

V sodbi VDSS (2011) št. Pdp 1426/2010 VDSS ni ugodil pritožbi tožeče stranke (delodajalca). Spor je nastal, ker je tožeča stranka zaključek izobraževanja toženke (delavke) vezala na izobraževalni program, ki ga je delavka obiskovala. Delavka je izobraževanje pravočasno zaključila, saj je diplomirala pred zaključkom absolventskega staža, zaradi česar ji ni bilo treba vrniti prejete štipendije.

Podobno je VDSS odločil tudi v naslednjih primerih: sodba št. Pdp 838/2011, sodba št. Pdp 1191/2011, sklep št. Pdp 1000/2011, sodba št. Pdp 371/2011, sodba št. Pdp 1402/2010, sodba št. Pdp 573/2010, sklep št. Pdp 807/2010, sodba in sklep št. Pdp 1549/2008, sodba št. Pdp 1498/2008.

V sodbi VDSS (2011) št. Pdp 557/2010 je sodišče zahtevo tožnice (delavke) zavrnilo. Tožnica se je izobraževala v podiplomskem študijskem programu in po zaključenem izobraževanju zahtevala od tožene stranke (delodajalca) povrnitev stroškov izobraževanja. Sodišče je ugotovilo, da se je tožnica izobraževala v lastnem interesu, saj podiplomski študij ni bil pogoj za zasedbo delovnega mesta pri delodajalcu. Prav tako je bilo ugotovljeno, da pravnici stranki nista sklenili pogodbe o izobraževanju, zaradi česar je bila zahteva tožnice, da ji tožena stranka povrne stroške izobraževanja, neutemeljena.

VDSS (2012) je v sodbi št. Pdp 24/2012 delno ugodil pritožbi tožnika (delavca). Tožena stranka (delodajalec) bi morala tožniku zagotoviti pravico do študijskega dopusta za pripravo na izpit in opravljanje izpita. Ker pa tožnik toženi stranki opravljanja izpita ni dokazal z ustreznim potrdilom, mu tožena stranka ni bila dolžna odobriti študijskega dopusta. Sodišče je naložilo toženi stranki plačilo nadomestila za neizrabljene dni študijskega dopusta.

6 SKLEP

Med pisanjem magistrske naloge smo prišli do različnih ugotovitev, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju poglavja. Prav tako bomo podali priporočila za ustrežnejšo pravno ureditev izobraževanja delavcev ter odgovorili na raziskovalna vprašanja, ki smo si jih zastavili v uvodu magistrske naloge.

6.1 Ugotovitve

Izobraževanje delavcev je temeljna pravica vsakega posameznika. Zavedati bi se je morali vsi delodajalci in tako delavcem vsaj ponuditi priložnost za izobraževanje, če že niso naklonjeni izobraževanju delavca v lastnem interesu. Organizacije so pri urejanju izobraževanja delavcev dolžne izhajati tudi iz pravnih virov, tako domačih kot mednarodnih, ki veljajo na tem področju.

Z vlaganjem v izobraževanje delodajalci ustvarjajo konkurenčno prednost na tržišču, ki je še posebej pomembna v obdobju recesije. Številne organizacije so s pridobljenim znanjem, ki je rezultat izobraževanja delavcev, že prebrodile težave, s katerimi so se soočale. Kriza je lahko priložnost, zato je pomembna ustrezno urejena kadrovska politika organizacije, ki med drugim ureja tudi področje izobraževanja delavcev.

O spodbudni pravni ureditvi govorimo, kadar so določila o določenem področju, v našem primeru o izobraževanju delavcev, v pravnih aktih jasno opredeljena in natančno urejajo tako izobraževanje v interesu delavca kot tudi izobraževanje po napotitvi delodajalca. V magistrski nalogi ugotavljamo, da je pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev v Sloveniji spodbudnejša, kadar gre za izobraževanje v interesu delodajalca v primerjavi z izobraževanjem v interesu delavca.

Med analiziranjem mednarodnih pravnih virov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev, smo ugotovili, da sta v mednarodni zakonodaji zelo pomembni Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje in Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, saj natančneje omenjata dolžnost države podpisnice, da omogoča delavcem izobraževanje in z njim povezane pravice, kot je pravica do plačanega dopusta med izobraževanjem. Med analiziranjem domačih pravnih virov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev, smo ugotovili, da je dostopnost izobraževanja vsakomur določena z Ustavo RS, medtem ko ZDR-1, ki velja za vse delavce, podrobneje ureja izobraževanje delavcev in je edina pravna podlaga v Sloveniji na tem področju.

Država v okviru ZDR-1 sicer posega na področje izobraževanja delavcev na delovnem mestu, čeprav na najosnovnejši način, tako da razmejuje izobraževanje po napotitvi delodajalca in v interesu delavca ter zagotavlja pravico do odsotnosti z dela iz naslova izobraževanja. Na ta način dopušča večjo svobodo urejanja tega področja v avtonomnih pravnih virih, torej v

kolektivnih pogodbah, ki pa izhajajo iz določil veljavnega zakona. Ugotavljamo, da nekatere analizirane kolektivne pogodbe, kot sta na primer *Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti* ter *Kolektivna pogodba dejavnosti poslovanja z nepremičninami*, le povzemajo določila veljavnega zakona, zaradi česar preveč površinsko urejajo omenjeno področje.

Zaradi pomanjkljivih določil o izobraževanju delavcev v analiziranih kolektivnih pogodbah je urejanje tega področja prepuščeno podjetniški kolektivni pogodbi, splošnim pravnim aktom delodajalca oziroma delavcu in delodajalcu s pogodbo o zaposlitvi in (ali) s pogodbo o izobraževanju, v kateri pogodbeni stranki natančneje določita medsebojne pravice in obveznosti, ki ju zavezujejo med izobraževanjem in po njem. Prav zaradi natančnejših opredelitev trajanja izobraževanja ter pravic in obveznosti med delavcem in delodajalcem je priporočljivo, da pogodbeni stranki skleneta pogodbo o izobraževanju, saj se tako izogneta morebitnim poznejšim nesoglasjem.

Izobraževanje je za delavce posebnega pomena, saj se lahko ob njem razvijajo ter pridobivajo znanje in kompetence za opravljanje dela. Delavec ima pravico in se je tudi dolžan izobraževati na delovnem mestu, saj s tem ostaja konkurenčen na trgu dela. Ugotovili smo, da je pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev spodbudnejša, kadar gre za izobraževanje po napotitvi delodajalca. Tako ZDR-1 kot analizirane kolektivne pogodbe sicer delavcu zagotavljajo pravico do izobraževanja v lastnem interesu, vendar po našem mnenju to ni dovolj spodbudno.

Po veljavnem zakonu je dolžnost delodajalca, da delavcu zagotovi stalno izobraževanje, če tako zahtevajo delovne potrebe ali če se je mogoče na ta način izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje. Poleg ZDR-1 delodajalce k temu zavezujejo tudi zanje veljavne kolektivne pogodbe, ki še posebej določajo napotitev delavca na izobraževanje. Pri analizi pravnih virov, vezanih na področje izobraževanja delavcev, smo ugotovili, da ima delavec že po ZDR-1 več pravic in obveznosti, če se izobražuje po napotitvi delodajalca.

Določila analiziranih kolektivnih pogodb pri izobraževanju delavca po napotitvi delodajalca urejajo tudi plačano odsotnost z dela, če se delavec izobražuje za različne stopnje izobrazbe. Tako lahko delavci izkoristijo od 1 do 40 prostih delovnih dni, kar je seveda odvisno od tega, katero stopnjo izobrazbe želijo doseči in katera kolektivna pogodba velja zanje. Po ugotovitvah je na tem področju najspodbudnejša *Kolektivna pogodba železniške dejavnosti*.

Posebnost železniške dejavnosti v Slovenije sta njen velik pomen za gospodarstvo in zagotavljanje mobilnosti prebivalcev, zaradi česar je opredeljena po Zakonu o železniškem prometu (ZZeLP, Uradni list RS, št. 92/99, 11/01, 33/01, 110/02, 14/03, 56/03, 83/03, 84/04, 26/05, 29/05, 15/07, 44/07, 58/09, 106/10, 11/11, 63/13) kot obvezna gospodarska služba.

Pomembno področje pri izobraževanju delavcev je tudi povračilo oziroma kritje stroškov

izobraževanja. Ugotovili smo, da gre predvsem za stroške šolnine, kotizacije, prehrane, bivanja in prevoza. ZDR-1 v primerjavi z ZDR natančneje opredeljuje dolžnost delodajalca, da krije stroške izobraževanja, če delavca napoti na izobraževanje. Ugotavljamo, da je določilo o povračilu stroškov izobraževanja ustrezno urejeno, saj zakon na tem področju postavlja okvir, večina oziroma 70 odstotkov analiziranih kolektivnih pogodb pa stroške izobraževanja natančneje določa.

Veljavna zakonodaja oziroma ZDR-1 zagotavlja delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov zgolj na dan prvega opravljanja izpita. Zakon prav tako določa, da delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ni upravičen do odsotnosti z dela, ki bi morala biti plačana. Glede podrobnejših določil o odsotnosti delavca, kadar se ta izobražuje v lastnem interesu, delavec in delodajalec izhajata iz veljavnih avtonomnih pravnih virov, torej kolektivnih pogodb, in splošnih aktov delodajalca ter iz določil pogodbe o zaposlitvi in (ali) pogodbe o izobraževanju. Menimo, da je pri tem pomembna vloga predvsem delodajalca, ki se dejansko odloči, ali bo delavcu omogočil plačano odsotnost z dela, če se slednji izobražuje v lastnem interesu. Smiselno je, da delodajalec delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, omogoči določeno plačano odsotnost z dela, predvsem kadar je vsebina izobraževanja pretežno povezana z njegovim delom.

6.2 Priporočila

Država bi lahko posegla v ustreznjšo pravno ureditev na področju izobraževanja delavcev tako, da bi v ZDR-1 vnesla natančnejša določila na področju izobraževanja delavcev, ki bi veljala za vse delavce enako. Vendar se naša priporočila nanašajo predvsem na socialne partnerje, torej delavce, sindikate, delodajalce, da bi v prihodnosti oblikovali konkretnjša določila na področju izobraževanja delavcev, saj bi na ta način bolj spodbujali tako delavce kot delodajalce k izobraževanju na delovnem mestu. Izobražujemo se namreč vse življenje, zato je toliko pomembnejše, da je pravica do izobraževanja dostopna vsakemu delavcu in v vseh življenjskih obdobjih. Zaradi vedno novih zahtev na tržišču bodo predvsem delodajalci, ki bodo želeli preživeti, prisiljeni vlagati v izobraževanje svojih delavcev in ne bodo mogli od njih zgolj pričakovati ustreznega znanja. Delodajalci, za katere veljajo kolektivne pogodbe, ki so splošno naravnane, bi tako lahko v notranjih aktih organizacij področje izobraževanja delavcev uredili natančneje. Ampak za to mora biti izkazan tudi interes delodajalcev, ki bi si želeli ustreznjše pravne ureditve za spodbujanje izobraževanja na delovnem mestu.

V analiziranih kolektivnih pogodbah, ki na področju izobraževanja delavcev vsebujejo le splošna določila, bi bilo treba navesti dodatna določila, ki bi omenjeno področje urejala konkretnje, saj bi tako zaščitili delavce in jim zagotovili dodatne pravice. Ta določila se navezujejo na ukrepe, povezane z zaposlitvijo delavca na ustreznem delovnem mestu, za katero je pridobil izobrazbo, ter na kršitve obveznosti tako delavca kot delodajalca pri izobraževanju.

Zaradi posplošenih določil v analiziranih kolektivnih pogodbah, ki se nanašajo na izobraževanje delavcev, bi morali pogodbeni stranki še pred začetkom izobraževanja skleniti pogodbo o izobraževanju. V omenjeni pogodbi se stranki tako dogovorita o trajanju izobraževanja ter medsebojnih pravicah in obveznostih med izobraževanjem in po njem. Namen sklenitve pogodbe je, da ne bi prišlo do poznejših nesoglasij, kršenja pogodbenih obveznosti na eni ali drugi strani ter nepotrebnih sodnih sporov.

Izobraževanje na delovnem mestu je lahko tudi dobra nagrada, ki motivira delavce, da so pri svojem delu uspešnejši. Kot je ugotovila Franca (2013), nekatere kolektivne pogodbe, kot so na primer *Kolektivna pogodba trgovinske dejavnosti*, *Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti*, *Kolektivna pogodba gostinstva in turizma*, *Kolektivna pogodba grafične dejavnosti*, *Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti*, *Kolektivna pogodba poštnih in kurirskih dejavnosti* ter *Kolektivna pogodba poslovanja z nepremičninami*, vsebujejo določila o nagrajevanju delavcev oziroma kot nagrado delavcem predvidevajo tudi možnost izobraževanja. Omenjene kolektivne pogodbe so polovica kolektivnih pogodb, ki smo jih analizirali v nalogi. Menimo, da bi se določilo o nagrajevanju delavcev v obliki izobraževanja na delovnem mestu lahko vneslo tudi v preostalo polovico analiziranih kolektivnih pogodb, ki omenjenega določila ne vsebujejo, oziroma v vse avtonomne pravne vire.

Delavci so tudi sami odgovorni za nadgrajevanje znanja in izobraževanje, ne glede na to, ali jim je slednje na delovnem mestu omogočeno ali ne. Urejeno pravno področje izobraževanja je za delavce pomembno, saj se na ta način seznanjajo z možnostmi, ki so jim na voljo, ter s pravicami in obveznostmi, ki jih zavezujejo, če se izobražujejo po napotitvi delodajalca ali v lastnem interesu. Menimo, da bi za vse delavce morali veljati enaki minimalni standardi, na kar seveda vpliva tudi ustrezna pravna urejenost na tem področju. Ker je zdajšnja pravna ureditev taka, da vsebuje splošna določila o izobraževanju delavcev, je podrobnejša ureditev prepuščena socialnim partnerjem v okviru kolektivne pogodbe ter pogodbenima strankama v pogodbi o izobraževanju, ki pa se po vsebini od delavca do delavca lahko razlikuje.

Kot smo že omenili, je pri oblikovanju ustrežnejše politike izobraževanja delavcev pomembna vloga države, ki mora spodbujati oziroma oblikovati pogoje, ob katerih bodo organizacije zaznale potencial in se odločale za vlaganja v dodatno izobraževanje delavcev, še posebej v trenutnih gospodarskih razmerah.

6.3 Odgovori na raziskovalna vprašanja

V magistrski nalogi smo iskali odgovore na vprašanja, ki smo si jih zastavili v uvodnem poglavju. V teoretičnem delu naloge smo navedli nekaj dejstev s področja izobraževanja delavcev, medtem ko smo v nadaljevanju naloge v ospredje postavili pravni vidik urejanja področja izobraževanja na delovnem mestu, saj se naloga nanaša na analizo pravne ureditve

izobraževanja delavcev. Za namene prvega raziskovalnega vprašanja, ki smo si ga zastavili na začetku magistrske naloge, je bila izvedena analiza veljavnih mednarodnih in domačih pravnih aktov, ki urejajo področje izobraževanja delavcev. Na vprašanje o tem, kateri pravni akti zavezujejo organizacije pri oblikovanju področja izobraževanja delavcev, smo odgovorili v tretjem poglavju z naslovom Pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev. Ugotovili smo, da Slovenijo na področju izobraževanja delavcev zavezujejo tako mednarodni kot domači pravni akti. Mednarodni pravni akti na omenjenem področju, ki zavezujejo Slovenijo, so Pogodba o delovanju EU, Listina EU o temeljnih pravicah, direktivi Sveta 76/207/EGS ter 2002/73/ES, Konvencija MOD št. 140 o plačani odsotnosti z dela ter Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti ter Evropska socialna listina. V domačih pravnih aktih je področje izobraževanja delavcev sicer najnatančneje urejeno v ZDR-1, medtem ko Ustava RS obravnava izobraževanje kot temeljno človekovo pravico, ki je vsakomur dostopna pod enakimi pogoji. Kot smo omenili, v slovenski delovnopравни zakonodaji ZDR-1 s svojo vsebino najboljše ureja področje izobraževanja na delovnem mestu, in sicer v členih 170 in 171. Pri oblikovanju izobraževanja delavcev organizacije zavezuje tudi avtonomna pravna ureditev, v katero spadajo kolektivne pogodbe.

Odgovor na drugo raziskovalno vprašanje, o tem, kakšne so pravice in obveznosti delavcev med izobraževanjem glede na to, ali se izobražujejo po napotitvi delodajalca ali v lastnem interesu, smo predstavili v razdelku 3.3, v katerem smo v okviru ZDR-1 navedli tudi pravice in obveznosti delavcev med izobraževanjem. Ugotovili smo, da pravni akti, ki smo jih analizirali, natančneje urejajo pravice in obveznosti delavcev, če se ti izobražujejo po napotitvi delodajalcev.

Delavec ima pravico in obveznost, da se izobražuje ne glede na to, ali ga na izobraževanje napoti delodajalec ali pa se za to odloči iz lastnega interesa. Po ZDR-1 je pravica delavca, da se izobražuje za izpolnjevanje zahtev delovnega procesa, ohranitev oziroma razširitev sposobnosti za opravljanje dela, ohranitev zaposlitve in povečanja zaposljivosti. Delavec ima tako pri izobraževanju na delovnem mestu pravico do:

- odsotnosti z dela ne glede na to, ali se izobražuje v lastnem interesu ali po napotitvi delodajalca;
- povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca;
- odklonitve izobraževanja, o kateri je treba presoditi v vsakem primeru posebej, saj vsaka odklonitev delavca ni nujno krivdno ravnanje.

Delavci v zvezi z izobraževanjem na delovnem mestu nimajo zgolj pravic, temveč tudi obveznosti. Pomembna obveznost, ki jo delavec in delodajalec lahko opredelita v pogodbi o izobraževanju, se nanaša na čas po zaključenem izobraževanju. To določilo izhaja predvsem iz izobraževanja po napotitvi delodajalca. Obveznost delavca po zaključenem izobraževanju

je, da ostane v delovnem razmerju pri delodajalcu, ki ga je napotil na izobraževanje, za enako časovno obdobje, kot je trajalo izobraževanje. Pri določanju obdobja, v katerem naj bi delavec po zaključenem izobraževanju še ostal zaposlen pri delodajalcu, je treba upoštevati vse okoliščine posameznega primera, pri čemer smo ugotovili, da je najbolj smiselno dvakratno obdobje trajanja izobraževanja. Te obveznosti nima delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, oziroma je obveznost odvisna od določil v pogodbi o izobraževanju.

Pravice in obveznosti delavcev v zvezi z izobraževanjem se torej razlikujejo glede na to, ali se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca ali v lastnem interesu. Če se delavec izobražuje po napotitvi delodajalca in sta pogodbeni stranki sklenili pogodbo o izobraževanju, veljajo določila o pravicah in obveznostih, zapisanih v omenjeni pogodbi. Če pa pogodba o izobraževanju ni sklenjena, za delavca veljajo določila iz kolektivne pogodbe in (ali) ZDR-1. Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, pri izobraževanju upošteva določila, ki so navedena v pogodbi o izobraževanju, če sta seveda pogodbeni stranki pogodbo sklenili. Če pa pogodbe o izobraževanju delavec in delodajalec nista sklenila, za delavca velja ZDR-1, ki pa v tem primeru opredeljuje minimalne standarde, kot sta pravica do izobraževanja v lastnem interesu delavca, ter pravica do odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitov tiste dni, ko delavec prvič opravlja izpite.

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju, kako je v kolektivnih pogodbah urejeno področje izobraževanja delavcev, smo v četrtem poglavju z naslovom Avtonomna pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev analizirali štirinajst kolektivnih pogodb, ki veljajo za storitvene dejavnosti v Sloveniji. Kolektivne pogodbe so avtonomni pravni vir, ki jih sklepajo sindikati in delodajalci oziroma združenja delodajalcev.

Pri analizi kolektivnih pogodb nas je zanimalo, kako posamezna pogodba ureja področje izobraževanja delavcev. Kot smo ugotovili, vse analizirane kolektivne pogodbe ne urejajo področja izobraževanja delavcev na enak način, kar je seveda tudi pričakovano. Vse analizirane kolektivne pogodbe natančneje urejajo izobraževanje delavcev v primeru izobraževanja po napotitvi delodajalca, medtem ko deset oziroma 70 odstotkov analiziranih kolektivnih pogodb vsebuje določila o izobraževanju v interesu delavca.

Menimo, da bi morale biti kolektivne pogodbe spodbudnejše, kar bi lahko bilo doseženo tako, da bi bil večji poudarek na možnosti izobraževanja v lastnem interesu delavca. Z vidika trenutne gospodarske situacije lahko ugotovimo, da so podjetja, ki so prepoznala svojo prednost v izobraževanju delavcev, na pravi poti ter da bodo v prihodnosti izobraževanju delavcev namenile še več pozornosti in sredstev. Podjetja na področju izobraževanja delavcev izhajajo iz določil veljavnih kolektivnih pogodb. Naše priporočilo se nanaša tudi na skope ureditve nekaterih analiziranih kolektivnih pogodb, predvsem *Kolektivne pogodbe komunalne dejavnosti* in *Kolektivne pogodbe nepremičninske dejavnosti*. Izpostavimo pa lahko *Kolektivno pogodbo železniške dejavnosti*, saj je ena izmed redkih, ki natančneje ureja področje izobraževanja delavcev. V prihodnosti bi se tako lahko v kolektivne pogodbe, vsaj v

tiste, ki tega še niso tako natančno določile, vnesle usmeritve, kako naj organizacije to uredijo v svojih podjetniških kolektivnih pogodbah ali v pogodbah o izobraževanju. Na ta način bi namreč pravice in obveznosti veljale za vse delavce, ne samo za tiste, ki z delodajalcem sklenejo pogodbo o izobraževanju.

Temeljna teza naloge, da pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev v Sloveniji ne spodbuja delavcev ter delodajalcev k izobraževanju na delovnem mestu, je bila z analizo pravnih aktov potrjena. V Sloveniji je bilo sprejetih sicer kar nekaj pravnih aktov, ki urejajo področje izobraževanja na delovnem mestu, vendar menimo, da bi to področje lahko bilo boljše urejeno tako, da bi bilo spodbudnejše za delavce in delodajalce. Vendar pa bodo podjetja, ki se zavedajo pomena izobraževanja in novega znanja, vlagala v izobraževanje delavcev ne glede na to, kakšna je pravna ureditev na tem področju. Pri potrditvi temeljne teze smo izhajali iz kriterijev, ki smo jih opredelili že v uvodu naloge. Med analiziranjem ZDR-1 kot krovnega zakona na področju izobraževanja delavcev smo ugotovili, da je pravna ureditev na področju izobraževanja delavcev splošna, zaradi česar je urejanje omenjenega področja prepuščeno socialnim partnerjem v okviru kolektivnih pogodb oziroma pogodbenima strankama v pogodbi o izobraževanju. Država bi morala določiti v ZDR-1 podrobneje opredeliti, saj bi se na ta način minimalni standardi zvišali in bi bili enaki za vse delavce. Kot smo že omenili, je podrobnejša ureditev prepuščena na primer delavcu in delodajalcu, pri čemer pa je vse odvisno predvsem od volje slednjega. V okviru avtonomne pravne ureditve bi bilo za spodbudnejšo pravno ureditev področja izobraževanja delavcev v Sloveniji treba uvesti dodatna določila v kolektivnih pogodbah, kar je predvsem naloga socialnih partnerjev oziroma sindikatov in delodajalcev, da prepoznajo problem in se vključijo v pogajanja za ureditev tega področja. Kot smo že ugotovili, je smiselno, da delodajalci sklenejo pogodbe o izobraževanju z delavci, saj se na ta način izognejo morebitnim nesoglasjem, kršitvam delovnih obveznosti ali celo sodnim sporom. Če bi se določila, ki so opredeljena v kolektivnih pogodbah, izboljšala oziroma natančneje urejala področje izobraževanja delavcev, bi to pomenilo predvsem boljšo urejenost omenjenega področja tako za delavce kot tudi delodajalce. Zdajšnja pravna ureditev večji poudarek namenja izobraževanju po napotitvi delodajalca. Za spodbudnejšo pravno ureditev izobraževanja delavcev bi bilo treba podrobneje opredeliti izobraževanje v interesu delavca, ki je trenutno opredeljeno na najosnovnejši način. Če bi bila taka oblika izobraževanja že v zakonu podrobneje urejena, bi to delavce spodbudilo, da bi se v večji meri odločali za izobraževanje v lastnem interesu v okviru delovnega mesta. Če se delavec želi izobraževati v lastnem interesu, se morata z delodajalcem dogovoriti oziroma skleniti pogodbo o izobraževanju. Smiselno seveda je, da je izobraževanje v interesu delavca povezano z interesi delodajalca, saj slednji ne bo podpiral izobraževanja delavca, ki mu ne bo koristilo pri njegovem delu. Če bi bila pravna ureditev podrobneje urejena tako v ZDR-1 kot v kolektivnih pogodbah, bi to pomenilo tudi, da delavcem in delodajalcem ne bi bilo potrebno sklepati pogodb o izobraževanju, saj bi izhajali iz določil področnih pravnih virov.

6.4 Prispevek magistrske naloge k stroki in možnosti za nadaljnje raziskovanje

Izobraževanje delavcev je pomembno za uspešno delovanje organizacije. Še posebej je izobraževanje delavcev ključno v zdajšnji gospodarski situaciji, saj organizacijam omogoča preživetje oziroma ohranitev konkurenčne prednosti na trgu. Zaradi hitrega tehnološkega napredka in zahtev po vedno novem znanju je za organizacije ključno hitro prilagajanje. Prispevek magistrske naloge k stroki se navezuje na področje izobraževanja delavcev. Pravne akte, ki zavezujejo organizacije pri oblikovanju področja izobraževanja delavcev, bi bilo treba ustreznejše oziroma podrobneje vsebinsko urediti, predvsem kadar gre za izobraževanje v lastnem interesu delavca. Tako ZDR-1 kot analizirane kolektivne pogodbe namreč vsebujejo predvsem določila o izobraževanju delavcev po nalogi delodajalca, medtem ko je izobraževanje v lastnem interesu delavca urejeno na osnovi minimalnih standardov. Analizirali smo kolektivne pogodbe storitvenih dejavnosti in ugotavljali, kako posamezna kolektivna pogodba ureja področje izobraževanja delavcev glede na to, ali se izobražujejo v lastnem interesu ali po nalogi delodajalca. Pri preučevanju določil v kolektivnih pogodbah smo zaznali pomanjkljivosti, predvsem, kot smo že omenili, pri izobraževanju v lastnem interesu delavca, zato smo oblikovali priporočila za ureditev tega področja.

Menimo, da bi področje izobraževanja delavcev lahko bilo bolje urejeno. Treba bi bilo bolj spodbujati tako delavce kot delodajalce k vlaganju v novo znanje, ki ga potrebujejo za opravljanje dela. Delavcem je treba izobraževanje na delovnem mestu predstaviti kot nekaj pozitivnega, kar lahko pozitivno učinkuje tudi naj njihovo vlogo v organizaciji. Pomembno je, da delavce, predvsem v obdobju gospodarske krize, spodbujamo, da se vsaj izobražujejo v lastnem interesu, če jim ni omogočeno izobraževanje po nalogi delodajalca. Slednje je treba spodbujati, da bomo namenili več sredstev za izobraževanje delavcev, podpirali njihove interese oziroma jih vključili v odločanje o izobraževanju. Delodajalce bi lahko spodbudila k vlaganju v izobraževanje delavcev tudi država, tako da bi organizacijam, ki vlagajo v izobraževanje na delovnem mestu, priznala olajšave.

Priporočila, ki smo jih navedli v nalogi, so tako lahko izhodišče za spodbudnejšo ureditev izobraževanja delavcev. V nalogi smo analizirani izbrane panožne kolektivne pogodbe zasebnega sektorja, ki veljajo za storitvene dejavnosti. Zaradi te omejitve je veliko kolektivnih pogodb ostalo neanaliziranih. Posledično vidimo možnosti nadaljnjega raziskovanja na področju pravne ureditve izobraževanja delavcev v analizi preostalih panožnih kolektivnih pogodb, podjetniških kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Veliko možnosti za raziskovanje je tudi na področju nagrajevanja delavcev, na katerem bi lahko preučevali ustreznost možnosti izobraževanja kot nagrade delavcem.

LITERATURA IN VIRI

- Andalo, Debbie. 2012. *New approaches to workplace learning*.
[Http://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/oct/10/open-university-workplace-learning-roundtable](http://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/oct/10/open-university-workplace-learning-roundtable) (16. 1. 2014).
- Armstrong, Michael. 2006. *Strategic human resource management*. London: Kogan Page.
- Ashton, David. N., in Johnny Sung. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working*. Ženeva: International Labour Organization.
- Belopavlovič, Nataša. 2010. *Večja usposobljenost – boljša komunikacija med delodajalci in delavci v trgovini: priručnik za usposabljanje*. Ljubljana: Trgovinska zbornica Slovenije.
- Bolarič, Nataša. 2011. *Izobraževanje je lahko tudi nagrada za dobro delo*.
[Http://www.finance.si/304252/Izobra%C5%BEevanje-je-lahko-tudi-nagrada-za-dobro-delo](http://www.finance.si/304252/Izobra%C5%BEevanje-je-lahko-tudi-nagrada-za-dobro-delo) (27. 12. 2013).
- Bratton, John, Jean Helms Mills, Timothy Pyrch in Peter Sawchuk. 2008. *Workplace learning: a critical introduction*. Toronto: Higher Education University.
- Brečko, Danijela. 2013. *TOP 10 – Izobraževalni management 2012*.
[Http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/images/priznanja/top10/TOP10_2012_HRM_febbruar.pdf](http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/images/priznanja/top10/TOP10_2012_HRM_febbruar.pdf) (2. 2. 2014).
- Brockbank, Anne, in Ian McGill. 2006. *Facilitating Reflective Learning through Mentoring and Coaching*. London in Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Cerar, Gregor, Maja Konjar in Slavi Pirš. 2007. *Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije: enoten komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika*. Ljubljana: GV Založba.
- Chan, Catherine, Shing Fai Chan, Kara Chan in Wai Cheung Lp. 2006. Business planning for the vocational education and training in Hong Kong. *Quality assurance in Education* 14 (3): 268–276.
- Cross, K. Patricia. 1981. *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Debowski, Shelda. 2006. *Knowledge management*. Avstralija: John Wiley & Sons Australia.
- Dermol, Valerij. 2010. *Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost*. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
- Devos, Christelle, Xavier Dumay, Michel Bonami, Reid Bates in Elwood Holton III. 2007. The learning transfer system inventory (LTSI) translated into French: internal structure and predictive validity. *International Journal of Training and Development* 11 (3): 181–199.
- Dukakis, Nick, Efthymios Valkanos in Vasiliki Brinia. 2013. Adult vocational training and the project technique. *Industrial and Commercial Training* 45 (2): 99–109.
- Cedefop (European Centre for Development of Vocational Training). 2008. *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop (European Centre for Development of Vocational Training). 2011. *Learning while working*. Luxembourg: Publication Office of European Union.

- Černalič, Boštjan. 2014. *Motiviranje zaposlenih v času gospodarske krize*.
[Http://www.poslovnisvet.si/vodenje/motiviranje-zaposlenih-v-casu-gospodarske-krize](http://www.poslovnisvet.si/vodenje/motiviranje-zaposlenih-v-casu-gospodarske-krize)
 (21. 4. 2014).
- Eurostat. 2006. *Claffisication of learning activities – Manual*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Eurydice. 2002. *Vseživljenjsko učenje: prispevek izobraževalnih sistemov v državah članicah Evropske unije*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
- Ferjan, Marko. 2005. *Management izobraževalnih procesov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Franca, Valentina, in Barbara Filipov. 2009. *Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja*. [Http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID090414.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID090414.doc) (5. 3. 2014).
- Franca, Valentina. 2010. Pomen izobraževanja in usposabljanja sindikatov za proces prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* 10 (2–3): 347–366.
- Franca, Valentina. 2013. Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij. V *Raziskava kolektivnih pogodb na nacionalni ravni*, ur. Katarina Kresal Šoltes. Ljubljana: ZZZS.
- Hefler, Günter, in Jörg Markowitsch. 2010. Formal adult learning and working in Europe: a new typology of participation patterns. *Journal of Workplace Learning* 22 (1/2): 79–93.
- Hozjan, Dejan. 2005. Izobraževanje zaposlenih v slovenskih podjetjih. *Sodobna pedagogika* 56 (2): 80–100.
- Hozjan, Dejan. 2006. Umeščenost, priznavanje in vrednotenje izobrazbe in kvalifikacij v slovenski zakonodaji. V *Neformalno izobraževanje odraslih: nova možnost ali zgolj nova obveznost*, ur. Janko Muršak in Tadej Vidmar, 99–154. Ljubljana: Pedagoška fakulteta: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Illeris, Knud. 2011. Workplaces and Learning. V *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, ur. Margaret Malloch, 32–46. London: SAGE.
- Ivanuša-Bezjak, Mirjana. 2006. *Zaposleni – največji kapital 21. stoletja*. Maribor: Pro-Andy.
- Jelenc, Zoran. 2008. Vpliv koncepta in strategije vseživljenjskosti učenja na strokovno izrazje v vzgoji in izobraževanju. V *Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje*, ur. Petra Javrh, 9–21. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Jereb, Janez. 1998. *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Južnik - Rotar, Laura. 2011. Ocenjevanje učinkov aktivne politike zaposlovanja. *Management* 6 (2): 165–176.
- Kaučič, Igor, in Franc Grad. 2008. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV Založba.
- Knapp, Kerry. 2013. *Want Your Employer to Pay for Your Education?*. [Http://career-advice.monster.ca/salary-benefits/benefits-information/want-your-employer-to-pay-for-your-education-canada/article.aspx](http://career-advice.monster.ca/salary-benefits/benefits-information/want-your-employer-to-pay-for-your-education-canada/article.aspx) (13. 1. 2014).
- Končar, Polonca. 2003. Pogodbenost delovnega razmerja ter pravica in obveznost delavca do izobraževanja. V *Delovno pravo in socialna varnost*, Anjuta Bubnov Škoberne idr., 93–114. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

- Končar, Polonca. 2006. Poklicno izobraževanje in usposabljanje. V *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*, ur. Mitja Novak, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne, 186–197. Ljubljana: GV Založba.
- Korpič - Horvat, Etelka. 2004. *Individualno delovno pravo*. Maribor.
- Korpič - Horvat, Etelka. 2007. Izobraževanje, pravica in dolžnost delavca. *HRM* 5 (18): 42–47.
- Korpič - Horvat, Etelka. 2009. *Dolžnosti delodajalca in delavca do izobraževanja*.
[Http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/UrejanjeDelovnihRazmerij2007/VzorecPogodbeOIZobrazevanjuSKomentarjem.pdf](http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/UrejanjeDelovnihRazmerij2007/VzorecPogodbeOIZobrazevanjuSKomentarjem.pdf) (14. 2. 2014).
- Korpič - Horvat, Etelka. 2011. *Pogodba o izobraževanju s komentarjem*.
[Http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/UrejanjeDelovnihRazmerij2007/VzorecPogodbeOIZobrazevanjuSKomentarjem.pdf](http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/UrejanjeDelovnihRazmerij2007/VzorecPogodbeOIZobrazevanjuSKomentarjem.pdf) (15. 2. 2014).
- Korpič - Horvat, Etelka. 2013. Izobraževanje. V *Mali komentar zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*, Etelka Korpič-Horvat in Darja Senčur Peček, 145–147. Ljubljana: Dashöfer.
- Korpič - Horvat, Etelka, in Darja Senčur Peček. 2013. *Mali komentar Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ljubljana: Dashöfer.
- Kralj, Andreja. 2009. *Izobraževanje v podjetjih*.
[Http://www.ventilatorbesed.com/?opcija=kom_clanki&oce=64&id=246](http://www.ventilatorbesed.com/?opcija=kom_clanki&oce=64&id=246) (28. 1. 2014).
- Kresal Šoltes, Katarina, Barbara Kresal, Darja Senčur Peček, Valentina Franca in Mitja Novak. 2013. *Raziskava kolektivnih pogodb dejavnosti na nacionalni ravni*. Ljubljana: ZZS.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kresal, Barbara. 2009. *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Littlefield, Jamie. 2014. *How to Convince Your Employer to Pay Your Education*.
[Http://distancelearn.about.com/od/payingforschool/a/Tuition_Assist.htm](http://distancelearn.about.com/od/payingforschool/a/Tuition_Assist.htm) (25. 1. 2014).
- Ložar, Breda, Andreja Kozmelj, Jadranka Tuš in Tatjana Škrbec. 2012. *Izobraževanje v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
- Miglič, Gozdana. 2002. *Analiza potreb po usposabljanju*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Mirčeva, Jasmina, in Mojca Dobnikar. 2011. *Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014a. *Mednarodna organizacija dela*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/) (14. 1. 2014).

- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014b. *Zakon o delovnih razmerjih*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/) (27. 12. 2013).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014c. *Evidenca kolektivnih pogodb*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb) (14. 1. 2014).
- Možina, Stane. 2009. Učenje, izobraževanje, usposabljanje in razvoj kadrov. V *Management kadrovskih virov*, ur. Ivan Svetlik, 467–520. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Muršak, Janko, Tadej Vidmar, Polona Kelava, Dejan Hozjan, Veronika Šlander, Maja Accetto in Irena Komac. 2006. *Neformalno izobraževanje odraslih – nova možnost ali zgolj nova obveznost*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Novak, Mitja, Polona Končar, Anjuta Bubnov Škoberne, Nataša Belopavlovič, Miran, Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban in Zvone Vodovnik. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Phillips, Jean, in Stanley Gully. 2014. *Human resource management*. South-Western: Cengage Learning.
- Potokar, Franci, in Eva Jereb. 2004. *Izobraževanje na daljavo*.
[Http://profesor.gess.si/marjana.pograjc/%C4%8Dlanki_VIVID/Arhiv2004/04Potokar.pdf](http://profesor.gess.si/marjana.pograjc/%C4%8Dlanki_VIVID/Arhiv2004/04Potokar.pdf) (5. 3. 2014).
- Račnik, Marjan. 2008. *Izobraževanje zaposlenih*.
[Http://www.vodja.net/index.php?p=117&more=1&pb=1](http://www.vodja.net/index.php?p=117&more=1&pb=1) (6. 2. 2014).
- Radovan, Marko. 2003. *Motivacija zaposlenih za izobraževanje*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Senčur Peček, Darja. 2011. *Prožnost in varnost delovnih razmerij*. [Http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=113&a_id=2179](http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=113&a_id=2179) (10. 3. 2014).
- Sikirič, Vanesa. 2007. *Nova znanja – nuja ali modna muha?*
[Http://www.portalznanja.com/Article/Detail/200](http://www.portalznanja.com/Article/Detail/200) (11. 2. 2014).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2012. *Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih, Slovenija, 2010 – začasni podatki*.
[Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4806](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4806) (8. 2. 2014).
- Šetinc Tekavc, Martina, in Janez Tekavc. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
- Terzič, Nataša. 2014. *Izobraževanje – pravica in dolžnost*. [Http://www.saop.si/poslovne-informacije/kariera-755/karierni-razvoj/izobrazevanje-pravica-in-dolznost/](http://www.saop.si/poslovne-informacije/kariera-755/karierni-razvoj/izobrazevanje-pravica-in-dolznost/) (25. 1. 2014).
- Torrington, Derek, Laura Hall in Stephen Taylor. 2008. *Human resource management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Trunk Širca, Nada, Valentina Jošt in Vesna Skrbinjek. 2012. *Pisna dela v visokem šolstvu in osnove raziskovanja*. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2003. *Sklep Pdp 1495/2003*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2007. *Sodba Pdp 445/2006*.

- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2008. *Sodba in sklep Pdp 312/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sodba Pdp 429/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sodba Pdp 1498/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sodba in sklep Pdp 1549/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sodba in sklep Pdp 1063/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sodba in sklep Pdp 1083/2008*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2009. *Sklep Pdp 284/2009*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2010. *Sodba Pdp 1164/2009*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2010. *Sodba Pdp 573/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2010. *Sodba Pdp 598/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2010. *Sodba Pdp 646/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2010. *Sklep Pdp 807/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 557/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 1168/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 1402/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 1426/2010*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 371/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 257/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 838/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2011. *Sodba Pdp 982/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2012. *Sodba Pdp 931/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2012. *Sklep Pdp 1000/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2012. *Sodba Pdp 1191/2011*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2012. *Sodba Pdp 222/2012*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2013. *Sodba Pdp 130/2013*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2013. *Sodba Pdp 425/2013*.
- VDSS (Višje delovno in socialno sodišče RS). 2013. *Sodba Pdp 571/2013*.
- VSRS (Vrhovno sodišče RS). 2005. *Sodba VIII Ips 303/2004*.
- VSRS (Vrhovno sodišče RS). 2012. *Sklep VIII Ips 320/2010*.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2006a. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za upravo.
- Vodovnik, Zvone. 2006b. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za upravo.

- Vodovnik, Zvone. 2006c. Poklicno izobraževanje in usposabljanje. V *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*, ur. Mitja Novak, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne, 186–197. Ljubljana: GV Založba.
- Vukovič, Goran, in Gozdana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Wieland Handy, Lisa A. 2008. *The importance of the work environment variables on the transfer of training*. North Carolina: State University.
- Williams, Jenny, in Tom Wilson. 2010. *Work and Learning*. Leicester: National Institute of Adult Education.

PRAVNI VIRI

- Ustava RS. Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.
- Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. *Uradni list RS*, št. 54/92.
- Akt o notifikaciji konvencije MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje. *Uradni list RS*, št. 14/92.
- Direktiva Sveta 76/207/EGS Evropskih skupnosti o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. *Uradni list EU*, št. 39/40.
- Direktiva Sveta 2002/73/ES Evropskih skupnosti o spremembi Direktive Sveta Evrope o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. *Uradni list EU*, št. 269/15.
- ILO (International Labour Organization). 2004. *R195 – Human Resources Development Recommendation (No. 195)*.
[Http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195) (10. 3. 2014).
- Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje. Uradni list RS, št. 14/92.
- Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti. Uradni list RS – MP, št. 14/92.
- Listina EU o temeljnih pravicah. Uradni list EU, št. C326/02.
- Obligacijski zakonik (OZ). Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06, 29/07, 40/07, 97/07, 30/10.
- Pogodba o delovanju EU. Uradni list EU, št. C326/120.
- Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (MESL). Uradni list RS, št. 24/99.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09, 40/12.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 2/04, 10/04, 23/05, 35/05, 62/05, 75/05, 113/05, 21/06, 23/06, 32/06, 62/06, 131/06, 11/07, 33/07, 63/07, 65/08, 69/08, 74/09, 40/12.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Uradni list RS, št. 43/06, 45/08, 83/09.

Zakon o pravniškem državnem izpitu (ZPDI). Uradni list RS, št. 83/03, 46/09.

Zakon o železniškem prometu (ZZelP). Uradni list RS, št. 92/99, 11/01, 33/01, 110/02, 14/03, 56/03, 83/03, 84/04, 26/05, 29/05, 15/07, 44/07, 58/09, 106/10, 11/11, 63/13.

Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 48/01, 6/02, 69/02, 33/04, 117/04, 79/05, 43/06, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 63/13.

Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije. *Uradni list RS*, št. 5/11, 14/13, 4/14.

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. *Uradni list RS*, št. 109/11, 99/12.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. *Uradni list RS*, št. 111/06, 127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, 68/09, 54/10, 26/11, 30/11, 57/11, 104/11, 51/12, 53/12, 94/12, 47/13, 58/13, 105/13.

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 62/11, 75/13.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 51/98, 39/99, 64/01, 24/04, 103/04, 95/06, 10/07, 93/07.

Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 94/04, 8/05, 15/05, 71/05, 120/05, 14/06, 43/06-ZKolP, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10, 95/10, 14/11, 62/11, 74/11, 19/12, 43/12, 4/13, 111/13.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije. *Uradni list RS*, št. 108/05, 95/06, 71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09, 10/10, 84/11, 104/11, 32/13.

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. *Uradni list RS*, št. 9/98, 39/99, 78/03, 117/04, 87/05.

Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa. *Uradni list RS*, št. 95/07.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo. *Uradni list RS*, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/12, 92/13.

Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09.

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti Slovenije. *Uradni list RS*, št. 55/09, 28/10, 5/14.

Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 60/98, 39/99, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08, 24/11.

PRILOGE

Priloga 1: Določila kolektivnih pogodb na področju izobraževanja delavcev

Kolektivna pogodba za dejavnost	Izobraževanje delavcev
Trgovina	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje po napotitvi delodajalca – izobraževanje v lastnem interesu delavca s pogodbo o izobraževanju – urejenost medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju – povračilo stroškov izobraževanja po napotitvi delodajalca – brez nadomestila plače v primeru izobraževanja v lastnem interesu delavca do največ 30 delovnih dni
Gostinstvo in turizem	<ul style="list-style-type: none"> – pravica delavcev, da se izobražujejo po napotitvi delodajalca ali v lastnem interesu – izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe, ki se izkazuje z javno listino – potek izobraževanja zunaj delovnega časa – urejenost medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju
Obrt in podjetništvo	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje po napotitvi delodajalca v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve – formalno in neformalno izobraževanje – izobraževanje v interesu delavca, urejeno s pogodbo o izobraževanju – povračilo stroškov izobraževanja po napotitvi delodajalca – pravica do prostega dneva za pripravo na izpit, ko delavec prvič opravlja izpit
Poštne in kurirske dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje v interesu delodajalca – sklenjena pogodba o izobraževanju – pravica delavca, da se izobražuje v lastnem interesu – delodajalec ne more napotiti na izobraževanje delavca, starejšega od 55 let, in delavke, starejše od 50 let – pravica delavca do prostih dni (od 2 do 20 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – razporeditev delavca po končanem izobraževanju na ustrezno delovno mesto – neizpolnitev delodajalčevih pogodbenih obveznosti pomeni, da je delavec prost svojih obveznosti; neizpolnitev delavčevih obveznosti pomeni, da je ta dolžan povrniti stroške izobraževanja delodajalcu

nadaljevanje na naslednji strani

Priloga 1

Kolektivna pogodba za dejavnost	Izobraževanje delavcev
Dejavnosti bančništva	<ul style="list-style-type: none"> – pravica delavca, da se izobražuje v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti – pravica delodajalca, da delavca napoti na izobraževanje; delavec ima pravico, da sam kandidira – neupravičena odklonitev izobraževanja pomeni kršitev delovnih obveznosti – izvajanje izobraževanja po programih verificiranih izobraževalnih institucij – urejanje medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju, ki mora biti sklenjena pred začetkom izobraževanja – stroške izobraževanja krije delodajalec – pravica delavca do prostih dni (od 1 do 15 delovnih dni) – v pogodbi o izobraževanju se določi, kako dolgo mora ostati delavec pri delodajalcu po koncu izobraževanja
Komunalne dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje v interesu delodajalca; pravica delavca, da se izobražuje v lastnem interesu – pravica delavca do prostih dni (od 3 do 35 prostih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – medsebojno urejanje pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju – če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti – če se delavec izobražuje v lastnem interesu, mu ne pripada nadomestilo plače; odsoten je lahko do največ 30 delovnih dni
Gradbene dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje po napatitvi delodajalca; pravica delavca, da se izobražuje v lastnem interesu – medsebojne pravice in obveznosti delavec in delodajalec uskladita v pogodbi o izobraževanju
Tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarskopredelovalne dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa – izobraževanje v interesu delavca in delodajalca, urejeno s pogodbo o izobraževanju – pravica delavca do odsotnosti z dela, ko prvič opravlja izpit – delodajalec lahko za kršitve pogodbenih obveznosti izreče opomin ali denarno kazen (do polovice povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih v trajanju največ 6 mesecev, mesečni odtegljaj ne sme preseči 10 odstotkov povprečne mesečne plače) delavcu – neplačana odsotnost z dela v primeru izobraževanja v interesu delavca do največ 30 delovnih dni

nadaljevanje na naslednji strani

Kolektivna pogodba za dejavnost	Izobraževanje delavcev
Grafične dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje delavcev po napotitvi delodajalca – urejanje medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju – pravica delavca do prostih dni (od 2 do 20 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – razporeditev delavca po končanem izobraževanju na ustrezno delovno mesto – če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti; če delavec ne izpolni obveznosti, je dolžan delodajalcu povrniti stroške izobraževanja
Časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje po napotitvi delodajalca – urejanje medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju – pravica delavca do prostih dni (od 2 do 20 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – razporeditev delavca po končanem izobraževanju na ustrezno delovno mesto – če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti; če delavec ne izpolni obveznosti, je dolžan delodajalcu povrniti stroške izobraževanja
Dejavnost elektroindustrije	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa za pridobitev nove stopnje izobrazbe – pravica delavca do prostih dni (od 1 do 10 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja
Dejavnost poslovanja z nepremičninami	<ul style="list-style-type: none"> – pravica do izobraževanja po napotitvi delodajalca – urejanje medsebojnih pravic s pogodbo o izobraževanju – pravica delavca do prostih dni (od 2 do 20 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – razporeditev delavca na ustrezno delovno mesto po končanem izobraževanju – če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti; če delavec ne izpolni obveznosti, je dolžan povrniti stroške izobraževanja delodajalcu
Zavarovalstvo	<ul style="list-style-type: none"> – izobraževanje po napotitvi delodajalca – urejanje medsebojnih pravic in obveznosti s pogodbo o izobraževanju – pravica delavca do prostih dni (od 2 do 20 delovnih dni) – povračilo stroškov izobraževanja – razporeditev delavca na ustrezno delovno mesto po končanem izobraževanju – če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti; če delavec ne izpolni obveznosti, je dolžan povrniti stroške izobraževanja delodajalcu

Priloga 1

Kolektivna pogodba za dejavnost	Izobraževanje delavcev
Dejavnost železniškega prometa	<ul style="list-style-type: none">– pravica do izobraževanja v lastnem interesu; izobraževanje po napotitvi delodajalca– oblike izobraževanja (strokovno, funkcijsko, ob delu, iz dela)– sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto v skladu s pridobljeno izobrazbo– povračilo stroškov izobraževanja– pravica delavca do prostih dni (od 3 do 40 delovnih dni)– v primeru izobraževanja v interesu delavca delodajalec slednjemu to omogoča po svojih zmožnostih– delodajalec zagotavlja sredstva izobraževanja– do odklonitve izobraževanja imajo pravico noseča delavka in mati z otroki do sedmega leta starosti, delavec, ki neguje in varuje duševno prizadeto osebo, delavka, ki je starejša od 50 let, oziroma delavec, starejši od 55 let, ter delovni invalid, starejši od 50 let– če delodajalec ne izpolni pogodbenih obveznosti, je delavec prost svojih obveznosti; če delavec ne izpolni obveznosti, je dolžan povrniti stroške izobraževanja– v primeru izobraževanja delavca v lastnem interesu je možna odsotnost z dela brez nadomestila plačila za največ en mesec