

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

JANEZ REPOLUSK

2014

MAGISTRSKA NALOGA

JANEZ REPOLUSK

KOPER, 2014

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

VLOGA SINDIKATOV V PROCESU
VSEŽIVLJENJSKEGA IZOBRAŽEVANJA ČLANOV
SINDIKATA

Janez Repolusk

Koper, 2014

Mentorica: izr. prof. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Magistrska naloga obravnava problematiko vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. V nalogi je prikazana analiza pravne ureditve področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata na podlagi mednarodnih in nacionalnih pravnih virov ter trenutno stanje vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji. S pomočjo intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov ter sindikalnih zaupnikov smo z analizo vsebine odgovorov na primeru Sveta gorenjskih sindikatov skušali ugotoviti, kakšne so možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata v Svet gorenjskih sindikatov. Rezultati raziskave kažejo, da se vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov zavedajo pomena vseživljenjskega izobraževanja, a se pri vpeljavi le-tega pojavljajo številne težave, ki so predvsem finančne narave oziroma se nanašajo na zakonsko neurejenost področja. Na koncu raziskave so na podlagi pridobljenih ugotovitev podana še priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje.

Ključne besede: sindikat, vseživljenjsko izobraževanje, delavci, delodajalci, država, izobrazba, sindikalna zakonodaja, finančni viri.

SUMMARY

This master's thesis deals with the problem of lifelong learning of trade union members. In the master's thesis we have examined the legal regulation of lifelong learning of trade union members on the basis of international and national legal acts and the current situation of lifelong learning in Slovenia. With the help of interviews and analysis of the answers of leading employees of Svet gorenjskih sindikatov and their trade union representatives we have tried to find out what the possibilities of introducing lifelong learning of union members to Svet gorenjskih sindikatov are. The results show that the leaders there are aware of the importance of lifelong learning, but besides major financial problems they also deal with legal deregulation in this field. Some further recommendations for practice and further research are given at the end of the study.

Key words: trade union, lifelong learning, employees, employers, state, education, trade union legal regulation, financial sources.

UDK: 374:331.105.44(043.2)

ZAHVALA

Za pomoč in sodelovanje pri izvedbi naloge se zahvaljujem gospe Nežki Bozovičar in gospe Barbari Filipov, ki sta mi omogočili izvedbo raziskave na Svetu gorenjskih sindikatov ter vsem sindikalnim zaupnikom, ki so v njej sodelovali. Prav posebna zahvala gre tudi izr. prof. dr. Valentini Franca za odlično strokovno usmerjanje, motiviranje in vse napotke, s pomočjo katerih je nastalo to delo.

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opredeitev problema in področja raziskave.....	1
1.2	Namen, cilji ter temeljno raziskovalno vprašanje	4
1.3	Predpostavke in omejitve raziskave	7
1.4	Uporabljene raziskovalne metode	7
1.5	Strukturiranost naloge	10
2	Sindikat ter pravna ureditev izobraževanja zaposlenih	11
2.1	Sindikat skozi čas ter njegovi izzivi danes.....	11
2.1.1	Kratek zgodovinski opis nastanka sindikatov	11
2.1.2	Glavna obdobja v razvoju sindikalnega gibanja	12
2.1.3	Izzivi sindikata danes	15
2.2	Sindikalno pravo – pravne podlage za obstoj in delovanje sindikatov	21
2.2.1	Mednarodni viri sindikalnega prava.....	21
2.2.2	Slovenska pravna ureditev sindikalnega delovanja.....	38
2.3	Sklepne ugotovitve poglavja	50
3	Vseživljenjsko izobraževanje v Sloveniji.....	53
3.1	Izobraževanje odraslih v Sloveniji	54
3.1.1	Opredeitev izobraževanja odraslih.....	54
3.1.2	Ponudba izobraževanja odraslih v Sloveniji	55
3.1.3	Aktualno stanje izobraževanja odraslih v Sloveniji	58
3.2	Financiranje izobraževanja odraslih v Sloveniji	65
3.3	Vloga sindikatov pri vseživljenjskem izobraževanju delavcev.....	68
3.4	Sklepne ugotovitve poglavja	72
4	Raziskava vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata – študija primera	75
4.1	Predstavitev Sveta gorenjskih sindikatov.....	75
4.2	Metodologija raziskave	76
4.3	Rezultati raziskave	79
4.3.1	Analiza internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov.....	79
4.3.2	Analiza in interpretacija intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov ..	81

4.3.3	Analiza in interpretacija intervjujev s sindikalnimi zaupniki.....	89
4.3.4	Sklepne ugotovitve poglavja	95
5	Ugotovitve in zaključki	96
5.1	Povzetek ključnih ugotovitev	96
5.2	Prispevek naloge k znanosti	99
5.3	Priporočila za prakso in za nadaljnje raziskovanje	99
	Literatura.....	103
	Pravni viri	108
	Viri.....	111
	Priloge.....	113

SLIKE

Slika 1:	Delež populacije v Sloveniji, stare od 25 do 64 let, v formalnem in neformalnem izobraževanju med leti 2001 - 2012	60
Slika 2:	Primerjava deleža populacije, stare od 25-64 let, v formalnem in neformalnem izobraževanju po podatkih iz leta 2011 med nekaterimi evropskimi državami.....	61
Slika 3:	Inštitucije, ki izvajajo izobraževanje odraslih za pridobitev izobrazbe v Sloveniji.....	63

PREGLEDNICE

Preglednica 1:	Pregled mednarodne zakonodaje	34
Preglednica 2:	Pregled nacionalne zakonodaje.....	48
Preglednica 3:	Delež prebivalstva v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v nekaterih državah EU, 2002 in 2011	62

KRAJŠAVE

MOD	Mednarodna organizacija dela
UN	United Nations
OZN	Organizacija združenih narodov
ILO	International Labour Organisation
COE	Concil of Europe
SE	Svet Evrope
EU	Evropska unija
SDČP	Splošna deklaracija človekovih pravic
MPESKP	Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah
ESL	Evropska socialna listina
SE	Societas Europea
NPK	Nacionalne poklicne kvalifikacije
ReNPIO	Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih
MIZKŠ	Ministrstvo za izobraževanja, znanost, kulturo in šport
NPK	Nacionalne poklicne kvalifikacije
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
NPIO	Nacionalni program izobraževanja odraslih
RS	Republika Slovenija
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZStk	Zakon o stavki
ZKolP	Zakon o kolektivnih pogodbah

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in področja raziskave

Sindikati so s svojim aktivnim delovanjem skozi čas pripomogli k stabilnosti družbe, saj so imeli zaradi značilnosti sodobnih socialno-tržnih gospodarstev močan vpliv na razmere v gospodarstvu, v zadnjem času pa sindikati kot zaščitniki delavstva izgubljajo svojo moč in rdečo nit, s katero so skozi zgodovino prispevali k oblikovanju državne blaginje. Izgubljanje moči je posledica spremenjenih razmer na trgu dela, vpliva globalizacije ter novih načinov zaposlovanja (Erjavec 2009, 6).

Sindikati so kolektivna organizacija, katere cilj je povečanje denarnih in nedenarnih ugodnosti za delavce (Ehrenberg in Smith 1994, 449). Njihov najpomembnejši izziv je pridobivanje in zastopanje članov. Po Kavčiču (1991, 241–245) so sindikati klasična organizacija delavcev za varstvo in uveljavljanje predvsem njihovih ekonomskih in socialnih interesov. Sindikati so torej organizacije, ki imajo v današnjem času več funkcij, s pomočjo katerih igrajo pomembno vlogo v današnji družbi. Tako Salamon (2001, 114–115) loči šest pomembnih funkcij sindikatov: moč, regulacija ekonomskih pogojev, regulacija služb, storitve za člane, družbene spremembe in samoizpopolnjevanje. Pomembna funkcija sindikata je njegova moč. Le-to predstavlja predvsem kolektivna moč, ki deluje kot protiutež delodajalčevim zahtevam in s katero sindikat skuša zaščititi svoje člane. Tako kot Salamon (2001, 114–115) tudi nekateri drugi avtorji, kot so Petko (2008, 8), Steinbacher (2007) in Arko (2004, 41) navajajo, da je moč sindikata odvisna predvsem od števila njegovih članov. Dandanes se lahko vprašamo, če te definicije še vedno veljajo ali pa so ekonomske razmere pripeljale tudi do novih, morda dopoljenih pogledov na sindikat in njegovo vlogo.

Avtorji (Ehrenberg in Smith 1994; Kavčič 1991) so v preteklosti definirali sindikat kot množično združenje delavcev, katerih skupni cilj je doseganje ekonomskih in socialnih pravic, ker pa se je vloga sindikatov skozi zgodovino zaradi globalizacije, spremenjenih razmer na trgu dela in sodobnih načinov zaposlovanja spreminjala, se je danes spremenilo tudi pojmovanje sindikata in njegove vloge (Erjavec 2009, 4–5). Danes sta moč in prisotnost sindikata definirana na podlagi številnih dejavnikov, številčnost članstva pa je pomemben, vendar ne edini dejavnik moči delovanja sindikata. Zelo pomemben je odnos med sindikatom in podjetjem tako znotraj kot tudi zunaj področja sindikalnega delovanja; odnos z delodajalci, vlado, s političnimi strankami ter z drugimi družbenimi organizacijami; pomemben vpliv na moč sindikata imajo tudi njegova notranja organiziranost in aktivnost delovanja njegovih članov, sama ideologija sindikata, ter nenazadnje tudi položaj samega sindikata in javnomnenjski položaj njegovega vodje v družbi (European Commission 2011, 18).

Svetovne statistike kažejo, da sindikalno članstvo večinoma upada (Erjavec 2009, 5–6). Padanje članstva v sindikatih, se je začelo že v 80-ih prejšnjega stoletja. Med letoma 2000 in

2008 naj bi članstvo v sindikatih po celi Evropski uniji padlo kar s 46 na 43 milijonov; padec članstva naj bi bil skozi leta bolj ali manj linearen (European Commission, 29–34). Upadanje članstva v sindikatih in s tem moči sindikatov ni resen problem samo v Evropi, ampak tudi v Sloveniji. Izumiranje sindikatov oziroma velik padec članstva v sindikatih bi lahko imel širše posledice za našo družbo (Vrhovec 2010, 18).

Čeprav imajo sindikati v sistemu socialnega partnerstva privilegiran dostop do določevalcev, se morajo danes za obstoj danes vseeno prilagajati gospodarskim, političnim in družbenim spremembam ter interesom. Pri takšnem prilagajanju imajo (še posebej za prihodnost) ključen pomen mladi, ki se jim sindikati skušajo približati. "Ahilova tetiva" sindikatov članic držav Evropske unije je namreč vedno nižja stopnja sindikaliziranja mladih oziroma problem njihovega včlanjevanja. Posledica je staranje sindikatov in odvisnost od javnega sektorja (European Commission, 34). Sedanja kriza je ključnega pomena pri reševanju padanja članstva v sindikatih. Varčevalni programi in izgube delovnih mest bi pomenile izgubo članstva v sindikatih tudi tam, kjer so le-ti najmočnejši (European Commission 2011, 34). Zato skušajo sindikati na različne načine svoje delovanje usmeriti v iskanje strategije, ki bi okrepila članstvo ter s tem položaj sindikatov na trgu dela. Eden izmed načinov zoperstavljanja padanju članstva je vzpostavitev sistema vseživljenjskega učenja za člane sindikata oziroma delavce nasploh (Franca 2010, 348). Vseživljenjsko učenje zaposlenih in s tem pridobljeno znanje predstavlja pomembno konkurenčno prednost in bi lahko pripomoglo k reševanju bistvenega problema sindikatov današnje družbe, to je padanja članstva. Izobraževanje članov sindikata bi lahko bila korist, ki bi stopnjo sindikaliziranja dvignila. Člani sindikatov bi morali iz samega članstva izkoristiti potencialne možnosti izobraževanja, ki so (če so) jim na voljo.

O potencialnih možnosti izobraževanja v Sloveniji govorita avtorici Kump in Jelenc Krašovec (2009, 77–79), ki opozarjata na pomanjkanje ponudbe dodatnih (neformalnih) oblik izobraževanja. Na zaskrbljujoče stanje na področju izobraževanja zaposlenih v Sloveniji kažejo tudi podatki Statističnega urada RS, pridobljeni z Anketno raziskavo izobraževanja zaposlenih v Sloveniji iz leta 2007, ki pravijo, da v nobeno obliko izobraževanja ni bilo vključenih kar tri četrtine brezposelnih žensk in 83 % brezposelnih moških (SURs 2010). Podobno stanje kažejo tudi podatki iz leta 2011, saj je Statistični urad RS leta 2011 ponovno izvedel Anketo o izobraževanju odraslih v Sloveniji, s katero ugotavljajo, da se zmanjšuje število vključenih v izobraževanje (SURs 2012).

Slovenija je temelje za delovanje sindikatov določila že v Ustavi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013), kjer je v 76. členu določeno svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje, v 77. členu je zagotovljena pravica do stavke. Pravic, ki jih določa ustava, ne more omejiti noben drugi zakon ali predpis, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca. V Sloveniji nimamo

enotnega zakona o sindikatih, ampak so področja sindikalnega delovanja opredeljena v več zakonih, ki le-to deloma oziroma razdrobljeno urejajo.

Eno izmed pomembnejših področij sindikalnega delovanja je v Sloveniji urejeno z Zakonom o stavki (ZStk, Uradni list SFRJ, št. 23/1991 in Uradni list RS, št. 22/1991). Stavka predstavlja pomembno sindikalno pravico in daje sindikatom pogajalsko moč. Pravica do stavke, ki se lahko izvaja le kolektivno, je pravica delavcev kot posameznikov. Zakon daje vlogo pogajalca sindikatu (Koželj 2011, 6).

Sindikalno pravo je urejeno še z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list RS, št. 13/1993), ki določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikata. Ta zakon ureja tudi pravico sklepanja kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelovanje v organih, ki določajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev. Kolektivne pogodbe so natančneje urejene v Zakonu o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009). Le-ta ureja pravice in obveznosti strank, ki kolektivno pogodbo sklepajo, vsebino kolektivne pogodbe, postopek sklenitve, njeno obliko, veljavnost, mirno reševanje kolektivnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb.

V določeni meri ureja vsebinsko delovanje sindikatov tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009, 21/2013), vendar v njem delovanje sindikatov ni natančno opredeljeno. V njem so opredeljene določene obveznosti med delodajalcem in sindikatom, pravice in položaj sindikata v podjetju, zakon ureja tudi področje delovanja in varstva sindikalnih zaupnikov. Na delovanje sindikatov vplivajo tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 23/2009), Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Uradni list RS, št. od 2/2004 do 57/2012) in drugi.

Medtem ko v razvitih državah Evropske unije prisotnost sindikata na področju izobraževanja odraslih ni nikakršna posebnost, še več – ker so se razvili številni primeri dobrih praks (primeri na Finskem, Švedskem, Irskem, v Franciji in Španiji), so države celo pravno uredile pravice in obveznosti do izobraževanja članov sindikata ter način sodelovanja z izobraževalnimi institucijami in tudi samo financiranje izobraževanja (Mirčeva idr. 2010, 53–63), pa v Sloveniji kot kaže, temu še ni tako, saj mnogi avtorji (Franca in Filipov 2009a; Pogačar 2010; Kump in Jelenc Krašovec 2009; Erjavec 2009) opozarjajo na premajhno aktivnost sindikata na tem področju.

Primer dobre prakse uspešnega sindikata je sindikat UNISON iz Velike Britanije, v katerem so že vrsto let nazaj na novo definirali svoj položaj z namenom povečevanja svoje moči kljub nižjemu prilivu novih članov. Vodstvo sindikata se je postavilo na stališče, da moči sindikata ne opredeljuje samo in zgolj število članov, temveč predvsem znanje, ki ga imajo njihovi člani. UNISON je tako presegel kalup tradicionalnega sindikata, kakršnega poznamo v našem družbenem okolju (Franca in Filipov 2010, 20–24).

Nasprotno v Sloveniji težko govorimo o kakršnikoli vidnejši vlogi sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja oziroma izobraževanja nasploh, saj se v našem družbenem prostoru sindikati še vedno pojavljajo "zgolj" kot zastopniki delavcev in njihovih interesov. Izobraževanje s strani sindikatov sicer poteka, a resda največkrat na ravni predsednikov sindikatov in sindikalnih zaupnikov. Zaenkrat članstvo v sindikatu članom ne omogoča dodatnega izobraževanja, čeprav so le-ti pogosto "izobrazbeno podhranjeni". V času naraščajoče brezposelnosti je to še toliko bolj pomembno, saj so posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe in brez dodatnih znanj težje zaposljivi (Franca in Filipov 2009a, 15).

V Sloveniji sindikati niso aktiven partner v socialnem partnerstvu v poklicnem in strokovnem izobraževanju in le-ti to področje zapostavljajo. Glavni problemi šibkega udejstvovanja sindikatov na tem področju so pomanjkanje finančnih sredstev, kadrovska podhranjenost in širina delovnega področja. Oblikovanje in izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja preko socialnega partnerstva ima v teoriji (in praksi iz tujine) veliko pozitivnih lastnosti, ki pa jih v Sloveniji le počasi spoznavamo in uveljavljamo (Pogačar 2010, 72–75).

Naloga sindikatov v sodobnem podjetju je dandanes presegla vprašanja sindikalnih izletov in osnovnega bojevanja za višje plače ter boljše delovne pogoje. Osnovno delovanje sindikatov bo moralo iti v smer spremljanja različnih interesov skupin delavcev na trgu dela ter grajenja strategije, ki bo dolgoročno vzdržna. Eden od strateških temeljev bi moral biti usmeritev k izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju ter čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela (Erjavec 2009, 22).

Avtorji, ki se ukvarjajo s preučevanjem vloge sindikata v procesu vseživljenjskega učenja njegovih članov v Sloveniji (Franca in Filipov 2009a; Pogačar 2010; Kump in Jelenc Krašovec 2009; Erjavec 2009) ugotavljajo, da dandanes težko govorimo o kakršnikoli vidni vlogi sindikatov v procesu vseživljenjskega izobraževanja, da le-ti nimajo jasno izdelane strategije na tem področju ter hkrati opozarjajo na pomanjkanje primerne ponudbe neformalnih oblik izobraževanja. Glede na zgoraj opisano problematiko se bomo v nalogi osredotočili na aktivnosti sindikatov na področju vseživljenjskega izobraževanja njegovih članov, na zagotovitev ustreznih finančnih sredstev za vzpostavitev sistema vseživljenjskega izobraževanja ter na vprašanje, kakšna izobraževanja oziroma oblike izobraževanj bi bilo članom sploh smiselno ponuditi. Ker bi bila raziskava na vseh sindikatih v Republiki Sloveniji preobsežna tako s časovnega kot tudi iz finančnega vidika, se bomo omejili na študijo primera Sveta gorenjskih sindikatov. Za Svet gorenjskih sindikatov smo se odločili, ker je le-ta z omenjenimi aktivnostmi že poskušal prodreti v sodobno sindikalno delovanje.

1.2 Namen, cilji ter temeljno raziskovalno vprašanje

V današnjih razmerah boj za višje plače in boljše delovne pogoje ne more predstavljati celotne palete dejavnosti sindikata (Franca in Filipov 2009a, 14), prav tako je glede na hitro

padajoče članstvo v sindikatih (Koželj 2011, 26) postalo jasno, da se bo nekaj moralo spremeniti, zato se v procesu razvoja sindikatov kot naslednji korak pričakuje njegova posodobitev.

Namen magistrske naloge je proučiti možne posodobitve delovanja sindikata z vidika vseživljenjskega izobraževanja svojih članov v Republiki Sloveniji. Na ta način bi želeli z nalogo osvetliti izbran vidik trenutnega aktualnega stanja sindikalizma v Sloveniji in nanj opozoriti zainteresirano javnost.

Temeljni cilj magistrske naloge je ugotoviti pravne in dejanske možnosti uvedbe procesa vseživljenjskega izobraževanja v sindikate za člane sindikate.

Cilj teoretičnega dela je ugotoviti, kakšne so možnosti uvedbe vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata tako na podlagi analize pravne ureditve kot teoretičnih izhodišč. Opredelili bomo pomen vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, analizirali bomo vrste primernih izobraževanj za člane sindikata glede na njihove potrebe delovnega procesa. Proučili bomo tudi potencialne probleme in možne načine pridobivanja finančnih sredstev, ki bi sindikatom omogočala organiziranje potrebnih izobraževanj.

Cilj empiričnega dela je pridobljene ugotovitve teorije preveriti na praktičnem primeru z izvedbo študije primera na Svetu gorenjskih sindikatov, kjer bomo proučili možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. V današnji "družbi znanja" je tudi glede na izkušnje nekaterih tujih sindikatov smiselno, da se njihovo delovanje usmerja k izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju ter k čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela (Erjavec 2009, 22). Zato bomo proučili, ali in kaj je Svet gorenjskih sindikatov do sedaj naredil na področju vseživljenjskega izobraževanja, kakšne so možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja oziroma katere ovire se pojavljajo na tem področju.

Na osnovi zgoraj navedenih problemskih izhodišč postavljamo temeljno raziskovalno vprašanje magistrske naloge:

Kakšne so možnosti uvedbe vseživljenjskega izobraževanja v Svetu gorenjskih sindikatov?

Pri proučevanju možnosti uvedbe vseživljenjskega izobraževanja v Svetu gorenjskih sindikatov bo treba preveriti teorijo oziroma aktualno pravno ureditev na tem področju ter specifičnosti tega sindikata.

Da bi pridobili odgovor na zastavljeno vprašanje, si bomo pri proučevanju vseživljenjskega izobraževanja v Svetu gorenjskih sindikatov pomagali tudi s spodaj navedenimi raziskovalnimi vprašanji.

V slovenski zakonodaji v nobenem pravnem aktu niso natančno opredeljene pravice in obveznosti članov sindikata do izobraževanja, prav tako ni nikjer zaslediti načina sodelovanja

sindikatoev z izobraževalnimi inštitucijami ter možnosti financiranja izobraževanja zaposlenih prek sindikatov. Medtem ko so v razvitih državah Evropske unije nekatere države že pravno uredile pravice in obveznosti do izobraževanja članov sindikata (Mirčeva idr. 2010 53–63), pa bo za ustrezno ureditev zakonodaje v Sloveniji še potrebno poskrbeti, če bomo hoteli na tem področju narediti korak naprej. Prav zato bi bilo dobro ugotoviti katere pravne akte bi bilo treba prilagoditi in kako oziroma katere značilnosti bi morala imeti ustrezna zakonodaja na tem področju. Menimo, da se je smiselno vprašati:

1. Kakšen bi moral biti ustrezen zakonski okvir za določitev in opredelitev pravic in obveznosti sindikata in članov sindikata do izobraževanja?

Odgovor na to vprašanje bomo skušali pridobiti predvsem na podlagi analize pravnih virov ter intervjuja z vodilnimi zaposlenimi v Svetu gorenjskih sindikatov.

2. Na katerih predpostavkah bi morali uvesti vseživljenjsko izobraževanje članov sindikata?

Vprašanje o predpostavkah vseživljenjskega izobraževanja bi zagotovo podalo odgovor na to, katere vrste izobraževanj najbolj ustrezajo dejanskim potrebam sindikata. Pogosto lahko zasledimo, da so izobraževanja namenjena samo "vodilnim članom" sindikata, medtem ko se v času naraščajoče brezposelnosti "pozablja" na tiste z nižjo stopnjo izobrazbe in brez dodatnih znanj (Franca in Filipov 2009a, 15). Vsekakor se za doseganje boljše dolgoročne uspešnosti sindikata potrebuje "razpršena možnost" izobraževanj za vse člane sindikata ne glede na njihov status. S pomočjo intervjuja s sindikalnimi zaupniki podjetij članov Sveta gorenjskih sindikatov bomo skušali pridobiti odgovore na zastavljeno vprašanje ter ugotoviti, ali izvedena izobraževanja dejansko ustrezajo potrebam sindikata.

3. Katere probleme pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja bi bilo mogoče zaslediti v primeru Sveta gorenjskih sindikatov?

V Sloveniji težko govorimo o kakršnikoli vidnejši vlogi sindikatov v procesu vseživljenjskega izobraževanja (Franca in Filipov 2009a, 15), zato sindikati ne predstavljajo aktivnega partnerja v socialnem partnerstvu v poklicnem in strokovnem izobraževanju (Pogačar 2010, 72–75). Pojavlja se vprašanje o problemih, ki to onemogočajo. Sindikati, ki v procesih vseživljenjskega izobraževanja še ne sodelujejo v zadostni meri, bi morali najti ustrezno pot za vključitev (Franca in Filipov 2009a, 16). Problemov, ki bi se lahko pojavljali pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja v primeru Sveta gorenjskih sindikatov bi lahko bilo mnogo. Iščemo jih lahko v nerazumevanju pomena vseživljenjskega izobraževanja članov, v nezadostni oziroma neustrezni strokovni podkovanosti, pravni neurejenosti, v šibki zaznavi potreb sindikata za širitev svoje dejavnosti ipd. Razlogi so lahko tudi finančne narave ali pa gre za slabo motiviranost članov. Če želimo proučiti možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v sindikat, bomo vsekakor morali prepoznati ključne probleme, ki se na tem področju pojavljajo. Prepoznavanje problemov pri vpeljavi bi lahko pomenilo napredek na

področju izvajanja aktivnosti vseživljenjskega izobraževanja, hkrati pa bi lahko nekoliko spremenilo položaj sindikata v družbi v smislu tržnega obnašanja. Različne probleme, ki se pojavljajo na tem področju, bomo ugotavljali s pomočjo izvedbe intervjuja z vodilnimi zaposlenimi v Svetu gorenjskih sindikatov in s sindikalnimi zaupniki podjetij članov Sveta gorenjskih sindikatov.

Z magistrsko nalogo želimo bolje raziskati področje sindikalnega delovanja, natančneje možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v sindikate, za kar bo treba preveriti pravno podlago in tudi dejanske morebitne aktivnosti sindikatov na tem področju. Ravno v tem vidiku pa v literaturi ne zasledimo izkušenj iz slovenske prakse. Prispevek naloge k znanosti bo pridobljen vpogled v točno določen primer obravnavane problematike v slovenski praksi.

1.3 Predpostavke in omejitve raziskave

V magistrski nalogi smo upoštevali predpostavko, da so izobraženi oziroma usposobljeni člani sindikata lahko ključni dejavnik za doseganje dobrih rezultatov. Predpogoj za to je, da je članom sindikata omogočena prava izbira ustrezne vrste izobraževanj. Predvidevamo, da bi lahko sindikati s pomočjo orodij, ki so voljo na trgu, ugotovili vrste in obliko izvajanja potrebnih izobraževanj, prilagojenih delovnemu procesu, ki bi koristila članom sindikatov koristila. Predpostavljamo, da bodo vse informacije in podatki verodostojni in zaupanja vredni.

V raziskavi je nemogoče opazovati celotno populacijo, zato smo se pri proučevanju populacije omejili le na del enot (vzorčenje). Ker smo podatke pridobivali s pomočjo namenskega vzorca, je treba povedati, da predstavlja to omejitev raziskave, saj so informacije zbrane na podlagi posameznikov, ki so najboljše informirani in podučeni o problematiki in tako z raziskavo pridobljene ugotovitve veljajo samo za proučevani vzorec.

Omejitev raziskave predstavlja tudi izbor kvalitativne metodologije raziskovanja, zaradi česar rezultatov raziskave ne moremo posplošiti. Prav tako je treba poudariti, da predstavlja raziskava začetek raziskovanja na tem področju in so zato nekateri podatki in informacije težje dostopni ali pa so poslovna skrivnost.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

Raziskava je po svoji naravi kvalitativna, saj smo z njo skušali pridobiti poglobljen vpogled v proces vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. Pridobljene ugotovitve smo preverili na praktičnem primeru s pomočjo eksploratorne študije primera na Svetu gorenjskih sindikatov. Kvalitativno raziskovanje kot oblika sodobnega znanstvenega raziskovanja v zadnjih letih intenzivno pridobiva na pomenu, ravno zaradi številnih prednosti in edinstvenosti, ki ji je mogoče s takim pristopom pridobiti (Penger 2006, 15).

Za to metodo sem se odločili, ker menimo, da zgolj statistično obdelani podatki ne podajo vedno celotne slike o proučevanem primeru. Sindikati so pomemben akter današnje družbe in s svojimi dejanji lahko nanjo bistveno vplivajo. Menimo, da so prepričanja, mnenja in stališča predstavnikov sindikatov in njihovih članov izredno pomembna. Z zgoraj omenjeno metodo dajemo udeležencu možnost, da svoj odgovor postavi v ustrezen kontekst ter na ta način poda svoj pogled na opisano tematiko. Prav tako je treba omeniti, da do sedaj podobnih študij v Republiki Sloveniji še ni bilo izvedenih in bi bilo kako drugače sploh težko začeti raziskovati, saj je vseživljenjsko učenje med člani sindikata v Sloveniji premalo razširjeno in poznano. Zato je bilo nesmiselno pridobivati podatke s pomočjo anketiranja, saj je zaradi šibkega poznavanja vseživljenjskega izobraževanja vprašanje, če bi sploh dobili kakšen odgovor od članov sindikata, hkrati pa smo želeli na situacijo pridobiti nekoliko poglobljen pogled.

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu smo z metodo deskripcije in komparacije predstavili teoretična izhodišča uveljavljenih slovenskih in tujih avtorjev in natančno opredelili pojem sindikat ter predstavili njegovo vlogo in pomen v času industrijske družbe, postindustrijske družbe ter njegovo vlogo in izzive danes. V tem delu smo se osredotočili predvsem na sekundarne vire podatkov, to je znanstveno in strokovno literaturo in na obstoječe pravne vire, ki opredeljujejo področje sindikalnega delovanja na slovenskem prostoru. Skušali sem pregledati in predstaviti pravno podlago za sam obstoj in delovanje sindikatov pri nas ter prepoznati probleme na tem področju. Pri preučevanju pravne podlage smo si pomagali z metodo pravne argumentacije. Nadalje smo v teoretičnem delu natančneje opredelili tudi vseživljenjsko izobraževanje, njegovo obliko, način in financiranje izvedbe.

Raziskava je temeljila na študiji primera določenega sindikata, ki je z določenimi aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja že skušal prodreti v sodobno sindikalno delovanje. Upoštevajoč namen in cilje raziskave smo se v empiričnem delu naloge odločili za interpretativni pristop k raziskovanju. Interpretativni pristop smo dopolnili z metodo kompilacije, saj smo s povzemanjem spoznanj in stališč udeležencev skušali podati nova stališča o aktivnostih sindikata na področju vseživljenjskega izobraževanja. Metoda kompilacije je vodila v sintezo, ki je uporabljena skozi celotno nalogo, še posebej v sklepnem delu naloge, kjer smo na podlagi zbranih dejstev podali zaključne ugotovitve o možnostih uvedbe procesa vseživljenjskega izobraževanja v Svet gorenjskih sindikatov.

Pri preučevanju raziskovalnega problema smo se poslužili triangulacije po virih podatkov, saj lahko s kombiniranjem podatkov zagotovimo celovitejši pogled v proučevani problem. Triangulacija zagotavlja boljšo kakovost znanstvenih spoznanj kvalitativnega raziskovanja (Vogrinc 2008a, 108). Potrebne podatke za raziskavo smo tako pridobili s pomočjo intervjujev s predsednico Sveta gorenjskih sindikatov in pravno svetovalko Sveta gorenjskih sindikatov ter z izvedbo intervjujev s posameznimi sindikalnimi zaupniki. Elemente vseživljenjskosti izobraževanja pa smo iskali tudi v internih dokumentih Sveta gorenjskih

sindikato. Pri izvedbi intervjuja s predsednico in pravno svetovalko v Svetu gorenjskih sindikatov smo si pomagali s polstrukturiranim vprašalnikom. Pri izvedbi intervjuja s sindikalnimi zaupniki je bilo zaradi časovnega okvirja nemogoče izvesti intervjuje z vsemi, saj jih je po podatkih Sveta gorenjskih sindikatov okoli 200, zato smo se odločili, da v raziskavi uporabimo vzorčenje.

Zaradi omejenih finančnih virov in časovnega okvirja smo se odločili za namensko vzorčenje, kjer je vsaka enota v vzorec izbrana z natančno določenim namenom; pri kvalitativnem raziskovanju je v ospredju seznanjenost posameznika o proučevani temi. Cilj kvalitativnega raziskovanja ni z reprezentativnim vzorcem poiskati ugotovitve, ki bi jih lahko posplošili na osnovno množico, ampak je cilj čim celoviteje spoznati proučevano osebo, pojav, inštitucijo, skupino, saj nas ne zanima pogostost pojavljanja določene strukture, ampak njihova raznolikost. Zato se raziskovalci osredotočajo na proučevanje majhnega števila primerov ali pa celo posamezen primer (ena institucija, oseba, dogodek, kultura ipd.) in jo skušajo proučiti čim celoviteje. To seveda ne pomeni, da v kvalitativnem raziskovanju način izbora enot ni pomemben. Pomembno je, da je vzorec primeren oziroma relevanten za raziskavo in bo raziskovalec z izbranimi enotami pridobil potrebne informacije, s pomočjo katerih bo potem lahko odgovoril na raziskovalna vprašanja (Vogrinc 2008b, 55). Za enoto raziskovanja mora raziskovalec izbrati tisti primer, kjer je praktična problematika, ki ga zanima (Mesec 1998, 55).

Namensko vzorčenje lahko uporabimo na začetku raziskovanja za zbiranje informacij (izbrani posamezniki, ki so najbolj informirani o proučevani temi, nam bodo s posredovanimi informacijami pomagali pri raziskavi). Ugotovitve, ki se pokažejo na namenskem vzorcu, niso posplošljive na širšo populacijo, ampak so omejene na proučevani vzorec (Engel in Schutt 2005, 122–123). Glede na navedeno smo v raziskavi uporabili namenski vzorec in vanj vključili udeležence, ki nam lahko o problemu največ povedo. Informacijo o morebitnih udeležencih, ki so najbolj seznanjeni s problematiko in ki že imajo izkušnje z vseživljenjskim učenjem smo torej pridobili s strani vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov, saj imajo ti več izkušenj s svojimi člani in najbolj vedo, kdo bi lahko o problemu povedal največ oziroma dal kar največ podatkov o proučevani zadevi. Prav tako so bili namen in cilji magistrske naloge predstavljeni predstavnikom Skupščine Sveta gorenjskih sindikatov. Na podlagi odziva in stopnje pripravljenosti sodelovanja, ki lahko prav tako predstavlja težavo, saj vsi sindikalni zaupniki niso najbolj seznanjeni oziroma podučeni o pomenu vseživljenjskega izobraževanja, je Svet gorenjskih sindikatov pripravil seznam udeležencev oziroma podjetij, ki so vključena v vzorec. Pomemben kriterij za izbiro enot v vzorec so izkušnje z vseživljenjskim učenjem. V vzorec je bilo zajeto 10 sindikalnih zaupnikov iz različnih panog, s katerimi so bili izvedeni intervjuji. To pomeni, da smo v raziskavo zajeli približno 5 odstotkov vseh sindikalnih zaupnikov. Vzorec je bil dovolj velik in izbran tako, da je zagotavljal verodostojnost podatkov, visoko raven veljavnosti in zanesljivost raziskave.

Pri izvedbi intervjuja smo uporabili vnaprej pripravljen polstrukturiran vprašalnik. Polstrukturiran vprašalnik je sestavljen iz nabora šestih do osmih vprašanj, ki so odprta, tako da se lahko postavi podvprašanje, s katerim se spodbudi odziv udeleženca. Polstrukturirani intervjuji so trajali od pol ure do največ uro in pol. Z intervjuji izvedenimi s predsednico in pravno svetovalko smo skušali pridobiti strokoven pogled na problematiko pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja ter prepoznavanje ključnih problemov pri tem. Pridobili smo tudi informacije glede načina možnega sodelovanja sindikata z izobraževalnimi inštitucijami in financiranjem aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja ter njun pogled na (ne)ustreznost pravne podlage na tem področju, medtem ko smo z izvedbo intervjujev s sindikalnimi zaupniki skušali pridobiti predvsem njihove dosedanje izkušnje in mnenje o tej problematiki ter določiti značilnosti vseživljenjskega izobraževanja.

Udeležence intervjuja smo vnaprej pisno in ustno seznanili z vsebino, namenom in cilji raziskave ter z načinom zbiranja in obdelave podatkov. Pridobili sem tudi soglasje za zvočni zapis intervjujev, saj smo s pomočjo zvočnih zapisov prišli do celotnih citatov in se tako izognili pomanjkljivemu zapisovanju pomembnih dejstev. Zagotovljena je bila tudi anonimnost udeležencev.

Zvočne zapise intervjujev smo naprej preoblikovali v pisno obliko, nato pa smo vsebino besedila kodirali s posameznimi izrazi ali besedami. S pomočjo metode analize vsebine smo šli čez proces določanja kategorij, tem in podtem. Raziskovalci imajo možnost, da predlagajo kode iz konkretne raziskave in vprašanj, na podlagi katerih so zajeli dobljene podatke. S kodiranjem materiala razdelimo zapise v obvladljive in smiselne vsebinske segmente (Roblek 2009, 60). Postopku kodiranja je sledila analiza podatkov. Dobljene kode smo združili na skupni imenovalac v obliki kategorij, ki smo jih predhodno določili po povzetkih, ki smo jih pridobili pri pregledu literature. Na koncu analize je sledila še interpretacija ugotovitev.

1.5 Strukturiranost naloge

V *uvodu* magistrske naloge smo naprej predstavili pomembnost vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. Oblikovali smo raziskovalna vprašanja, ki se navezujejo na možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v sindikat ter na preveritev teoretičnih ugotovitev v praksi. V *drugem poglavju* smo predstavili izzive sindikata skozi čas ter pravno ureditev izobraževanja zaposlenih. Pregledali smo mednarodne vire sindikalnega prava, slovensko pravno ureditev na tem področju in na koncu povzeli ugotovitve. *Tretje poglavje* je namenjeno pregledu vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji. Najprej smo predstavili izobraževanje odraslih v Sloveniji, potem se osredotočili še na financiranje izobraževanja odraslih ter na vlogo sindikatov pri vseživljenjskem izobraževanju delavcev. V *četrtem poglavju* smo preverili možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v Svet gorenjskih sindikatov. V sklepnem delu naloge smo podali odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja ter priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje.

2 SINDIKAT TER PRAVNA UREDITEV IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH

Za lažje razumevanje pomena vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata je treba najprej predstaviti temeljne pojme, ki so v magistrski nalogi najpogosteje omenjeni oziroma uporabljeni ter proučiti pravno ureditev vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. V nalogi smo najprej opredelili sindikat ter njegove izzive nekoč in danes, v nadaljevanju pa smo proučili mednarodno in nacionalno pravno ureditev izobraževanja članov sindikata.

2.1 Sindikat skozi čas ter njegovi izzivi danes

Sindikati so vse od začetka njihovega delovanja pa do danes aktivno prisotni pri ustvarjanju gospodarskih razmer v okolju, v katerem živimo, zato je za lažje razumevanje njihove vloge v socialno-tržnem okolju treba vsaj na kratko predstaviti njihov zgodovinski nastanek in glavna obdobja v razvoju sindikalnega gibanja. Posledično so se z razvijanjem oziroma spreminjanjem vloge sindikata v socialno-tržnem okolju spreminjali tudi njegovi izzivi, ki so prav tako predstavljeni v tej točki.

2.1.1 Kratak zgodovinski opis nastanka sindikatov

Sindikati so s svojim aktivnim delovanjem skozi čas pripomogli k stabilnosti družbe, saj so imeli zaradi značilnosti sodobnih socialno-tržnih gospodarstev močan vpliv na razmere v gospodarstvu, v zadnjem času pa kot zaščitniki delavstva izgubljajo svojo moč in rdečo nit, s katero so skozi zgodovino prispevali k oblikovanju državne blaginje. Izgubljanje moči je posledica spremenjenih razmer na trgu dela, vpliva globalizacije ter novih načinov zaposlovanja (Erjavec 2009, 6).

Vsi, ki imajo skupne interese, so že po naravnih zakonitostih nagnjeni k združevanju, da skupne interese lažje zavarujejo s kolektivnih dogovarjanjem. V preteklosti se je kolektivna avtonomija (kolektivni način urejanja individualnih delovnih razmerij) rodila kot spontan korekcijski mehanizem individualne avtonomije (individualnega urejanja individualnih delovnih razmerij) in šele ko je kolektivna avtonomija postala priznana s strani države, kot tehnično sredstvo za doseg njenih ciljev, je prišlo tudi do pravnega rojstva kolektivne avtonomije (Novak idr. 1992, 13).

Prva sindikalna gibanja so nastala v 18. stoletju, ko se je z industrijsko revolucijo pričel spreminjati trg dela. V ospredje je prišla vloga kapitala in tako so kapitalisti z zaposlenimi pričeli ravnati po svoji lastni volji. Tako kot nekateri še danes so bili takratni kapitalisti neobčutljivi oziroma premalo občutljivi za potrebe zaposlenih, zato se je potreba delavskega sloja po združevanju povečevala, saj so se delavci le združeni lahko borili proti moči kapitalistov (Koželj 2011, 4).

Zametki sindikatov so bili v bolj ali manj skrivnih oblikah bratovščin, tovarišij, ki so se ukvarjale s poklicnim izobraževanjem, zaposlovanjem, plačami, ter so včasih oblikovali tudi t. i. blagajno vzajemne pomoči. Države so jih prepovedovale, a so vseeno delovali skrivno, na temelju tovarištva in potrebe po vzajemni pomoči (Novak idr. 1992, 13). Erjavec (2009, 5) pravi, da so se v danes razvitih državah, kot so ZDA in Anglija, delavci že vse od začetka 19. stoletja združevali v sindikate in da lahko od leta 1824 govorimo o pravni toleranci ustanavljanja sindikatov, čeprav le-ti še niso bili zakonsko urejeni oziroma njihovo delovanje še ni bilo v celoti svobodno. Obdobje pravne tolerance sindikatov se začne v Angliji že leta 1824, v Franciji leta 1848, v Nemčiji leta 1869 in v Italiji 1891. V zgodovinskem razvoju sindikatov predstavlja odprava zakonske prepovedi sindikalnega združevanja veliko prelomnico. Zadnje obdobje v zgodovinskem razvoju sindikalnega gibanja nastopi z uveljavitvijo zakonov, ki sindikate, njihovo delovanje in organizacijo ne le dopuščajo, ampak tudi v načelu urejajo.

Tudi današnje slovensko ozemlje, ki je bilo v 19. stoletju v sestavi Avstro-ogrske monarhije, je bilo že relativno zgodaj deležno ureditve sindikalnega združevanja. Posebej lahko omenimo tedanjega slovenskega deželnega poslanca na Dunaju Vinka Kluna, ki je v dunajskem parlamentu predlagal prvi zakon o koalicijski svobodi že v letu 1870 in tako postavil temelje sindikalni svobodi na območju našega ozemlja (Novak idr. 1992, 13). Sprejetje kapitalistov s strani države je pomemben korak k industrijski demokraciji in institucionalizaciji industrijskega konflikta med delodajalci in delojemalci. Ena izmed glavnih značilnosti sodobnih socialno-tržnih gospodarstev je močan vpliv sindikatov na eni strani in združenj delodajalcev na drugi strani. Sindikati na ta način pripomorejo k stabilnosti družbe. V Splošni deklaraciji o človekovih pravicah, ki jo je leta 1948 sprejela generalna skupščina Združenih narodov, je bila kot sestavni del človekovih pravic zapisana tudi pravica do ustanavljanja sindikatov ter pravica vsakega posameznika, da se pridruži sindikatu z namenom zaščite svojih delavskih interesov (Erjavec 2009, 5).

2.1.2 Glavna obdobja v razvoju sindikalnega gibanja

Obdobja v razvoju sindikalnega gibanja bi lahko vse od začetka njegovega nastanka do danes nekako razvrstili v tri pomembnejša. Novak idr. (1992, 14–16) govorijo o obdobju:

1. prepovedi sindikalnega gibanja,
2. pravne tolerance sindikatov ter
3. svobodnega delovanja sindikatov.

Prvo obdobje, obdobje prepovedi sindikalnega gibanja, sovpada z nastankom liberalnih kapitalističnih držav, katerih temeljna produkcijska enota je bilo podjetje, prevladujoča produkcijska razmerja pa kapitalistična razmerja. Veliko število delavcev je živelo v izjemno težkih oziroma minimalnih razmerah in so potrebovali neko delavsko organizacijo, ki bi služila kot sredstvo samozaščite pred državo. Le-ta namreč ni ščitila interesov delavcev.

Sindikati oziroma v prvi fazi še druge oblike združevanja delavcev so nastali kot izraz volje ustanoviti kolektivno moč, ki bo stala nasproti monopolizirani moči delodajalcev. Iz začasnih oblik združevanja delavcev so se najprej razvile t. i. družbe za vzajemno pomoč, v sklepni fazi pa je prišlo do oblikovanja sindikatov. Kakršnakoli prvotna oblika združevanja delavcev v obliki kolektivne moči je bila v tem obdobju zakonsko prepovedana in je bilo zato združevanje tajno (Novak idr. 1992, 14). Avtor Gallin (2003) meni, da gibanje v tem času ni bilo dovolj ideološko, politično, kulturno in organizacijsko močno. Spodobnost vladajočih razredov, da manipulirajo v svojo korist, je bila v tem času močno podcenjena. V kazenskih zakonikih so bila kot kazniva dejanja predvidena nezakonita oziroma tajna združevanja, v kakršnekoli skupine organizirani delavci so bili opredeljeni kot rušilci vzpostavljenih vrednot. Tako so v tem obdobju v Angliji pojmovali svobodo trgovanja v nasprotju s kakršnimkoli monopolom, vključno z monopolom dela, načelo ekonomskega liberalizma so razlagali kot rezultat povsem svobodnih pravil igre individualnih interesov. Podobno kot v Angliji so bila tudi v Nemčiji, Franciji in Italiji združenja delodajalcev, zlasti delavcev, prepovedana. Zaradi varovanja načela svobode je državna oblast v teh državah torej prepovedovala delavsko združevanje – stanje, ki ni moglo trajati dolgo (Novak idr. 1992, 14).

Sledilo je drugo obdobje, obdobje pravne tolerance sindikatov, v katerem so različne državne zakonodaje ukinile zakonske prepovedi poklicnih združenj in jih niso več obravnavale kot kazniva dejanja, ukinile so kazenskopravne norme, ki so pred tem vzpostavljale kazensko odgovornost za združenja in njihove voditelje. Začelo se je poklicno združevanje delodajalcev. V praksi je prišlo do dvojnih meril, saj so sodišča dosledno upoštevala zakonske prepovedi združevanja delavcev, ne pa tudi, kadar je šlo za združevanja delodajalcev. Tako sodišče kot policija sta tolerirala delodajalske dogovore tudi iz političnih razlogov, medtem ko sta preganjala združenja delavcev, saj so le-ta predstavljala samo elemente socialnega nemira ter politične agitacije (Novak idr. 1992, 14–15). Različne ideološke identitete nacionalnih sindikalnih gibanj pred prvo svetovno vojno so izražale različne ekonomske in družbene norme v različnih državah, kar se je kazalo v različnih pristopih k sindikalnemu gibanju in se je odražalo tudi na ravni življenjskega standarda (Geary 1989, 1–9). Prva država, ki je opustila kazenske norme za združevanje delavcev, je bila Anglija, ki je imela, glede na evropske standarde že na začetku 19. stoletja ogromen industrijski sektor, dobro se je razvijal tudi tržni agrikulturni sistem. Delovna sila je bila v neenakopravnem položaju (Phillips 1989, 14), zato je že v letu 1824 dopustila sindikalno gibanje. Sledile so Francija leta 1848, kasneje še nemške dežele, in sicer različno od leta 1869 (Prusija), Hessen 1870, Wuertenberg in Baden 1871, Bavarska 1872 ter Alzacija in Lorena 1888. S pričetkom veljavnosti italijanskega kazenskega zakonika v letu 1891 je bila tudi v Italiji odpravljena prepoved združevanja (Novak idr. 1992, 14–15).

Želja kapitalistov po čim večjem zaslužku na račun delavcev je delavce pripeljala do točke, da so se začeli intenzivno združevati v sindikate. Sindikati so se do pravic, kakršne imajo delavci danes tako v zasebnem kot tudi javnem sektorju, prebili stežka in počasi. Minilo je mnogo

desetletij, da so pravice, o katerih so pred desetletji delavci lahko le sanjali, postale resničnost (Erjavec 2009, 1). Do pravnega priznanja poklicnega združevanja oziroma sindikatov je tako prišlo iz vrste razlogov, glavni pa so bili pritiski že obstoječih združenj in pritiski delavskih političnih strank. V tem obdobju se socialna pravičnost ni več zagotavljala samo z državnimi normami, ampak z določili, ki jih skupno opredelijo delavci in delodajalci. Ta proces je zaradi različnih vplivov in nacionalnih okoliščin potekal v različnih državah različno. V Franciji je bila sindikalna svoboda priznana v letu 1884, v Nemčiji je bila leta 1918 prepovedana vsaka omejitev sindikalne svobode s podpisom dogovora med glavnimi organizacijami sindikatov delodajalcev in delavcev, avgusta 1919 pa je weimarska ustava tudi izrecno priznala načelo sindikalne svobode. V Italiji so sindikalna združenja pravno priznali z zakonom 1922, vendar je kasnejši fašistični režim to zakonodajo praktično onemogočil in je šele ustava iz leta 1947 ponovno uveljavila načelo sindikalne svobode (Novak idr. 1992, 15–16). Na začetku 20. stoletja so tako sindikati s svojim delovanjem uspeli vzpostaviti oziroma dogovoriti ugodne sporazume, ki so zadovoljevali tudi interese kapitalistov. Socialni dogovori med delovno silo in kapitalisti v 30-ih letih minulega stoletja so zagotovili ustrezno podlago za primerne plače ter delovne pogoje, kar je bilo osnovnega pomena za vzpostavitev družbenega miru, dvostranskih ali tristranskih pogajanj (med delovno silo, delodajalci in državo) ter politiko konsenza. Takšna politika je zaradi zagotavljanja blagostanja zaposlenih, dobrih plač in delovnih pogojev bila dobro sprejeta širšim množicam delovnega razreda (Wahl 2004).

Na našem področju je bila sindikalna svoboda priznana z državnim zakonom Avstro-ogrske monarhije dne 7. 4. 1870 (Novak idr. 1992, 16). Prvi sindikat v Sloveniji je bil ustanovljen leta 1868 v Ljubljani – Društvo grafikov, ki se je kasneje preimenoval v Zvezo faktorjev za Kranjsko. Ustanovili so ga tiskarji, tedanja elita delavskega razreda. Pomen sindikatov na Slovenskem se je povečal leta 1907, ko jim je zakon dal pravico sklepanja kolektivnih pogodb (Labernik b. l., 12). V obdobju jugoslovanskega socializma je država svojim sodelavcem v zameno za njihovo lojalnost zagotavljala predvsem posebno varstvo v zvezi s plačami in varnostjo zaposlitve, v celoti ali delno pa jim je kratila pravico do sindikalne svobode. Sindikalno delovanje se je v tem času omejevalo bolj na zagotavljanje cenejših kulturnih in športnih prireditev za člane ter na ugoden nakup ozimnice. Sindikat se kot socialni partner v tem času ni izrazil (Franca 2010, 352).

V Sloveniji je danes uveljavljen sindikalni pluralizem (Dekleva idr. 2000, 10), kar pomeni da so bili še pred letom 1991 in po sprejetju slovenske ustave, leta 1991, ustanovljeni številni sindikati. Pojav novih sindikatov je bil v začetku devetdesetih prejšnjega stoletja politično spodbujen, vendar je politična usmerjenost sindikatov kasneje zelo oslabela, danes pa je dejansko neprepoznava.

2.1.3 Izzivi sindikata danes

Razvoj ekonomsko-socialnega okolja podjetij je skozi čas posledično vplival na razvoj sindikata skozi različna časovna obdobja in na vlogo ter izzive, s katerimi se je le-ta soočal v preteklosti oziroma danes. Da bi lažje predstavili izzive, s katerimi se sindikat sooča danes, bomo najprej predstavili strnjeno opredelitev sindikata, saj se današnje pojmovanje nekoliko razlikuje od tistega v preteklosti, kar je posledica predvsem spremenjenih potreb sodobnega časa. V nadaljevanju bomo predstavili dva primera dobre prakse, enega iz Velike Britanije, drugega iz Nemčije.

Opredelitev sindikata

Sindikata je kolektivna organizacija, katere cilj je povečanje denarnih in nedenarnih ugodnosti za delavce (Ehrenberg in Smith 1994, 449). Njihov najpomembnejši izziv je pridobivanje in zastopanje članov. Po Kavčiču (1991, 241–245) so sindikati klasična organizacija delavcev za varstvo in uveljavljanje predvsem njihovih ekonomskih in socialnih interesov. Sindikati so torej organizacije, ki imajo v današnjem času več funkcij (moč, regulacija ekonomskih pogojev, regulacija služb, storitve za člane, družbene spremembe in samoizpopolnjevanje), s pomočjo katerih igrajo pomembno vlogo v današnji družbi (Salamon 2001, 114–115). Pomembna funkcija sindikata je njegova moč. Le-to predstavlja predvsem kolektivna moč, ki deluje kot protiutež delodajalčevim zahtevam in s katero sindikat skuša zaščititi svoje člane. Tako kot Salamon (2001, 114–115) tudi nekateri drugi avtorji, kot so Petko (2008, 8), Steinbacher (2007) in Arko (2004, 41), navajajo, da je moč sindikata odvisna predvsem od števila njegovih članov. Dandanes se lahko vprašamo, če te opredelitve še vedno veljajo ali pa so ekonomske razmere pripeljale tudi do novih, morda dopoljenih pogledov na sindikat in njegovo vlogo.

Avtorji (Ehrenberg in Smith 1994, Kavčič 1991) so v preteklosti opredelili sindikat kot množično združenje delavcev, katerih skupni cilj je doseganje ekonomskih in socialnih pravic. Ker se je vloga sindikatov skozi zgodovino zaradi globalizacije, spremenjenih razmer na trgu dela in sodobnih načinov zaposlovanja spreminjala, se je danes spremenilo tudi pojmovanje sindikata in njegove vloge (Erjavec 2009, 4–5). Konec 90-ih so bili med glavnimi razlogi združevanja delavcev v sindikate varnost zaposlitve, možnost napredovanja, dobri delovni pogoji, potreba po pohvali, pošteno plačilo za delo in podobno (Kavčič 1991, 245). Razlogi za vključevanje v sindikat se z leti spreminjajo, kot se spreminjajo zahteve in pričakovanja delavcev. Sindikati se morajo danes za obstoj prilagajati okolju, v katerem živimo, še posebej različnim gospodarskim, političnim in družbenim spremembam ter interesom. Pri takšnem prilagajanju imajo (še posebej za prihodnost) ključen pomen mladi, ki se jim skušajo sindikati približati. Kajti "ahilova tetiva" sindikatov članic držav Evropske unije je vedno nižja stopnja sindikaliziranja mladih oziroma problem njihovega včlanjevanja. Posledica je staranje sindikatov in odvisnost od javnega sektorja (European Commission 2011, 34).

Danes sta moč in prisotnost sindikata definirana na podlagi številnih dejavnikov, številčnost članstva je pomemben, vendar ne edini dejavnik moči delovanja sindikata. Zelo pomemben je odnos med sindikatom in podjetjem, tako znotraj kot tudi zunaj področja sindikalnega delovanja; odnos z delodajalci, vlado, političnimi strankami ter drugimi družbenimi organizacijami; pomemben vpliv na moč sindikata imajo tudi njegova notranja organiziranost ter aktivnost delovanja njegovih članov, sama ideologija sindikata in nenazadnje tudi položaj samega sindikata ter javnomnenjski položaj njegovega vodje v družbi (European Commission 2011, 18).

Tako kot se skozi čas spreminjata vloga in funkcije sindikata, se spreminjajo tudi njegovi izzivi. Sodobni sindikati danes zaradi svoje (ne)učinkovitosti pogosto ne odražajo potreb sodobnega časa, saj ne uspejo slediti kompleksnemu in hitro spreminjajočemu se okolju. Globalizacija je uničila predpostavke, ki so v preteklosti veljale za sto odstotno resnične, kot je na primer gospodarska rast, ki vodi v polno zaposlenost. Neformalno delo in masovna brezposelnost nista več fenomena razvijajočih se držav na obrobju, temveč vse bolj grozita tudi razvitim državam v kapitalističnem središču (Franca 2010, 353–354).

Eden temeljnih razlogov za spremembo vloge sindikatov je proces globalizacije. Za sindikate ne obstaja nikakršna prihodnost, če ne bodo postali globalne institucije, saj še nikoli do sedaj nista obstajali večja nuja in priložnost za oblikovanje pravil globalnih sindikatov, katerih cilj je organizirati več milijonov delavcev, da bi dosegli ekonomsko in socialno pravičnost in se tako zoperstavili globalnim korporacijam. Današnje delovanje sindikatov, ki je usmerjeno v zastopanje delavcev in njihovih interesov oziroma v boj za višje plače in boljše delovne pogoje, je vsekakor ustrezno. Prav je, da to ostaja naloga sindikatov, vendar je vprašanje, ali bodo sindikati v prihodnosti zdržali na trgu, če se bodo oprijemali te aktivnosti kot edine mogoče (Franca 2010, 354). Boj za višje plače in boljše delovne pogoje ne more predstavljati celotne palete dejavnosti sindikata (Franca in Filipov 2009a, 14), prav tako je glede na padajoče članstvo v sindikatih (Koželj 2011, 26) postalo jasno, da se mora nekaj spremeniti, zato se v procesu nadaljnjega razvoja sindikatov kot naslednji korak pričakuje njegova posodobitev. Naloga sindikatov v sodobnem podjetju je dandanes presegla vprašanja sindikalnih izletov in osnovnega bojevanja za višje plače ter boljše delovne pogoje. Osnovno delovanje sindikatov mora iti v smer spremljanja različnih interesov skupin delavcev na trgu dela ter v izgradnjo strategije, ki bo dolgoročno vzdržna. Eden od strateških temeljev bi morala biti usmeritev k izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju ter čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela (Erjavec 2009, 22).

Globalizacija, tehnološki napredek in s tem povezane družbene spremembe pomenijo velik izziv tudi za sindikate (Jaklič 2006). Nekateri so prepričani, da so prav zaradi tega sindikati postali nemočni in zato za svoje članstvo nepriljubeni, kar potrjuje tudi manjše članstvo (European Commission 2011; Erjavec 2009; Vrhovec 2010), po drugi strani pa se vse bolj kaže, da bodo močni sindikati igrali v prihodnosti še kako pomembno vlogo. Norveški

sindikalist Wahl (2003) opozarja na porušena razmerja moči med delavstvom in kapitalom, ki so omogočila nastanek modela socialne države in pravi, da je kapitalizem očitno v svoji najbolj destruktivni fazi in da bi lahko Evropa zaradi tega postala zelo brezobzirna in umazana, polna revščine, obupa in izkoriščanja. Vladajočim za to ni mar in tega se je treba zavedati. Prej ko bo prišlo spoznanje o prelomljeni družbeni pogodbi, prej se bo spremenila taktika boja delavstva in prej bo mogoče ustaviti teptanje dostojanstva, pošteno plačanega dela ter družbene pravičnosti. Samo obramba ne zadošča več, kajti napadi kapitala in njemu podrejenih evropskih in nacionalnih politik si prilaščajo vse več in več; sami od sebe se ne bodo ustavili, zato meni, da bo moral biti boj proaktiven. Sindikati bodo morali tako postati (pro)aktiven akter sprememb, s svojim načinom delovanja bodo v veliki meri vplivali na naravo kapitalizma, v katerem živimo, in na konkurenčnost gospodarskega okolja. Praksa iz tujine in zgodovinski podatki kažejo, da so razvoja v veliko večjem obsegu bolj deležne tiste države, v katerih ni razrednega boja med menedžerji, sindikati in lastniki, ampak tam, kjer med njimi obstaja iskanje kompromisov in dogovorov na skupna vprašanja v slogu konstruktivnih pogajanj in posledično razvijanja partnerstva pri iskanju dogovora na izzive sprememb (Erjavec 2009, 21–22).

Povezovanje in iskanje partnerstva z vsemi ostalimi akterji na trgu dela in spremljanje interesov različnih skupin delavcev ter prilagajanje sindikalne dejavnosti so danes zagotovo pomembne lastnosti obstoja sindikatov na trgu. Najverjetneje bo treba vzpostaviti koherentno strategijo, ki se bo ukvarjala z izboljšanjem pogojev za člane sindikata, in predvsem za nove člane. Pravno bo tako treba odpreti in rešiti vprašanje reprezentativnosti sindikatov, to je pogojev za pridobitev ter ohranitev te lastnosti, ki mu izboljša pogajalski položaj, v nasprotnem primeru bo sindikat težko kos zahtevam 21. stoletja (Franca 2010, 354–355).

Primera sodobnega sindikata, ki sledita izzivom, ki jih prinaša trenutno gospodarsko okolje sta zagotovo sindikat UNISON iz Velike Britanije ter sindikat Ver.di iz Nemčije.

Primer dobre prakse – sindikat UNISON

Sindikat UNISON ima več kot 1,3 milijona članov, in predstavlja največji britanski in hkrati evropski sindikat javnega sektorja, ki so zaposleni v javnih službah, pri zasebnikih, ki zagotavljajo javne storitve, in v službah za zagotavljanje javne preskrbe (komunalna, elektro in prevozna podjetja). Člani so tudi sindikalni menedžerji in terensko osebje (zaupniki), ki so polno ali delno zaposleni v lokalnih oblasteh, zdravstvu, šolstvu, podjetjih za javno preskrbo in v dejavnosti prostovoljcev (Franca in Filipov 2010, 20). Poleg tega je UNISON delodajalec približno 1.200 posameznikom (osebje UNISON), od katerih jih je okoli 800 zaposlenih v regijskih pisarnah širom Velike Britanije in dajejo potrebno pomoč in podporo podružnicam in lokalnim zaupnikom, več kot 400 je zaposlenih v UNISON centru, ki se nahaja v središču Londona (Unison 2013).

Deluje na lokalni, regijski in nacionalni ravni, kar mu daje bistveno prednost v zaznavanju težav, ki se pojavijo v določenem delovnem ali družbene okolju in nato možnost za hitro ukrepanje. UNISON tako kot drugi sindikati seveda opravlja svojo elementarno funkcijo, to je zaščita in uveljavljanje pravic in interesov delavcev, vendar pa je svojemu poslanstvu dodal številne nove dejavnosti in aktivnosti, ki so namenjene članom sindikata in tudi sindikalnim funkcionarjem, ker se je v praksi izkazalo kot dobro in ga zato lahko uvrščamo med "dobre in uspešne" sindikate. Pri svojem delovanju se ne omejuje samo na meje Velike Britanije, ampak se povezuje tudi z drugimi sindikati v in izven Evropske unije (Franca in Filipov 2010, 21).

V UNISONu so se že precej let nazaj začeli spraševati, kako bi na novo definirali svoj položaj in na ta način povečali svojo moč ter padanje števila članov. Postavili so se na stališče, da moči sindikata ne opredeljuje samo in zgolj število članov, ampak predvsem znanje, ki ga imajo njihovi člani. Povezovanje UNISON-a s številnimi šolami mu je omogočilo pridobivanje sredstev iz sindikalnega sklada za izobraževanje (ustanovljen je bil v letu 1998, in sicer s proračunom v višini dveh milijonov "vladnih" funtov za obdobje šestih mesecev), kar je prineslo nove razsežnosti pri izvedbi izobraževanj in usposabljanj za člane. Usposabljanje in izobraževanje je tako postalo del UNISON-ove kulture. Cain (2013) pravi, da je pravna ureditev področja izobraževanja odraslih v Veliki Britaniji pripomogla k temu, da je UNISON lažje začel graditi svojo mrežo po celotni državi. Pravna ureditev položaja sindikalnih predstavnikov je pomenila, da so bili le-ti upravičeni do odsotnosti z dela v času izobraževanja, kar je UNISON-u pomagalo pri "graditvi njihove mreže" in prepoznavnosti, po drugi strani pa je finančna "injekcija" s strani države, ki je bila namenjena izobraževanju članov sindikata, pomenila, da programi izobraževanj niso bili odvisni samo od notranjih virov UNISON-a. UNISON danes svojim članom ponuja različno paleto oblik vseživljenjskega izobraževanja na različnih zahtevnostnih stopnjah (Franca in Filipov 2010, 21–22). Njihovi programi so dostopni vsem članom sindikata, prav tako jih redno obveščajo o možnostih izobraževanja, saj je takšen način del njihove strategije, s pomočjo katere želijo v različne programe izobraževanj vključiti različne (predvsem marginalne) ciljne skupine, ki nimajo dostopa do izobraževanja, kar po mnenju Cainove (2013) veča možnosti aktivnega delovanja članov UNISON-a v samem sindikatu in hkrati gradi njihovo mrežo po celi državi. Mnogi tečajji so subvencionirani ali brezplačni, delavec pa je v primeru da se jih udeleži, upravičen do odsotnosti z dela. Ali je odsotnost z dela plačana ali ne, je odvisno od dogovora med sindikatom in delodajalcem. V današnjem času se pogosto dogaja, da se pri sklepanju dogovora o izobraževanju zaposlenih med delavcem in delodajalcem sklepajo kompromisi (Cain 2013). UNISON aktivno sodeluje s številnimi domačimi izobraževalnimi institucijami, zato svojim članom omogoča tudi popuste pri izobraževanju. Izobraževanje članov UNISON-a je vodeno s pomočjo organiziranih učnih dejavnosti, ki potekajo na lokalni in regionalni ravni, ponujajo tudi "on-line" izobraževalne programe, s kampanjo vseživljenjskega učenja poskušajo pomagati svojim članom pri njihovem osebostnem razvoju. Izobraževanja so pogosto neformalna in organizirana na prijateljskem nivoju ter vsebujejo praktične aktivnosti in delo v skupinah. Po mnenju Cainove (2013) je prenašanje izkušenj med udeleženci

bistvenega pomena, da premagajo začetne težave in strah, povezan z vključitvijo v izobraževalne programe in medsebojno spodbujanje. Osebni kontakt UNISON-a pa ni pomemben samo s člani sindikata, temveč tudi s številnimi delodajalci. Nekateri delodajalci so na začetku "težje dosegljivi", saj ne poznajo dobro koncepta vseživljenjskega učenja in ne vidijo prednosti izobraževanja odraslih oziroma zaposlenih. Swift in Morris (2013) pravita, da je sistematično delo UNISON-a z delodajalci ključnega pomena za razvoj njihovih izobraževalnih aktivnosti. UNISON mora delodajalcem predstaviti svojo ponudbo in jih prepričati, da je le-ta koristna za njih, če hoče z njimi sodelovati. Ključnega pomena so v tem primeru sindikalni zastopniki, ki skušajo ustvariti pozitivno mnenje o potrebah izobraževanja v določenem podjetju. Zavedajo se, da je vseživljenjsko učenje bistvenega pomena pri izgradnji močne skupnosti, v katero se lahko člani vključijo in v njej tudi spregovorijo (Unison 2013). Sistem vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja v UNISON-u je tako omogočil vzpostavitev pravičnega delovanja okolja, ki ne temelji na diskriminaciji in favoriziranju določenih skupin delavcev, pripomogel je k spodbujanju posameznikov, da pridobijo novo stopnjo izobrazbe, znižal je stopnjo zdravstvenega absentizma in na novo definiral partnerstvo med delavci in delodajalci (Franca in Filipov 2010, 22).

V letu 2013 se je UNISON zaradi obdobja recesije soočal s težavo vladnih rezov v javnem sektorju. Za UNISON je bilo to ključnega pomena z dveh vidikov. Zniževala se je višina financiranja izobraževanja odraslih s strani države, kar pa UNISON-a ni zaustavilo pri izvedbi programov izobraževanja, saj je aktivno iskal nove vire financiranja, hkrati so vladni rezi pomenili tudi nižanje števila zaposlenih v javnem sektorju, kar je pomenilo odliv članstva. Seveda je bil odliv članstva povezan z nižanjem finančnih virov, saj se izobraževanja delno financirajo tudi iz naslova vplačanih članarin. UNISON se je na situacijo odzval tako, da se po novem lahko vanj včlanijo tudi zaposleni iz zasebnega sektorja, ki opravljajo storitve javnega pomena (kot so na primer storitve zdravstvene oskrbe zaposlenih v zasebnem sektorju). Pomemben projekt, s pomočjo katerega skušajo pridobiti nove člane, je projekt ponovne vpeljave pripravništva v podjetja (angl. Inclusive Learning Project), za katerega je interes pokazala tudi država in mu namenila 1,5 milijona funtov za obdobje od aprila 2012 do meseca marca 2014. Pripravništvo za posameznika lahko traja leto ali dve, odvisno od vrste dela in izobrazbe, omogoča pa odlično možnost razvoja osebnosti ter izkušenj in kvalifikacij. UNISON za čas pripravništva sklene z delodajalcem pogodbo o pripravništvu, ki posamezniku omogoča popolno vključitev na delovno mesto, pripravnik pa sklene pogodbo z UNISON-om. Hkrati se UNISON dogovori z delodajalcem o načrtu izobraževanja in usposabljanja ter poskrbi za varno delovno okolje in zaščito pripravnika pred diskriminacijo ter tudi za pošteno plačilo. Ves čas usposabljanja je pripravnik deležen strokovne pomoči mentorja in spremljanja napredka, še najbolj pomembno je, da je pripravnik upravičen tudi do plačane odsotnosti z dela v času šolanja in usposabljanja (Clarke 2013).

Uspešnost UNISON-a se kaže v njihovi redni vključenosti v številne domače in mednarodne projekte, povezan je s številnimi mednarodnimi sindikalnimi organizacijami, uspel je razviti

tudi močne bilateralne odnose s "pobratenimi" sindikati. V svoje delovanje vključuje aktualno dogajanje doma in po svetu in tako dokazuje, da je lahko sindikat tudi človekoljubna organizacija in kot pravita Franca in Filipov (2010, 24), je že zdavnaj presegel kalup tradicionalnega sindikata, kot ga poznamo v našem družbenem okolju.

Primer dobre prakse – sindikat Ver.di

Sindikat Ver.di iz Nemčije je s približno 2,1 milijona članov eden največjih, neodvisnih in samostojnih sindikatov na svetu, ki s številnimi različnimi dejavnostmi vključuje oziroma povezuje ljudi iz več kot 1000 različnih poklicev iz različnih delovnih panog in tako nenehno sledi izzivom 21. stoletja (Ver.di 2013).

Tako kot sindikat UNISON iz Velike Britanije ima tudi sindikat Ver.di gosto razvejano mrežo pisarn po vsej državi. Člani sindikata so deležni številnih ugodnosti in prejemajo pomoč ter svetovanje tudi izven delovnega mesta, pomembno je le, da se zavedajo pomena izobraževanja odraslih in tako s številnimi izobraževalnimi in kulturnimi dejavnostmi dajejo članom in sindikalnim funkcionarjem možnost pridobivanja novih znanj, osebne rasti ter večanje njihove zaposljivosti. V sindikatu Ver.di zagovarjajo stališče, da so izobraževalni zakoni za sindikate pomembni, ker (Stöger 2013):

- so izobraženi zaposleni eden najpomembnejših virov države in je izobraževanje v korist vsem, zato mora biti pripravljenost za izobraževanje podprta tudi s politiko,
- izobraževanje pripomore k nadaljnjemu razvoju demokracije in spodbuja socialno državo,
- izobraževanje in usposabljanje spodbujata inovativnost in podpirata ekonomsko-tehnične strukturne spremembe, vsakodnevne spremembe v delovnem in življenjskem okolju zahtevajo sistem vseživljenjskega učenja,
- imajo od dobro izobraženih zaposlenih koristi tudi delodajalci, zato bi morali vseživljenjsko izobraževanje le-ti tudi spodbujati,
- izobraževanje pripomore k osebni rasti posameznika in povečuje njegovo zaposljivost.

Izobraževanj se lahko člani sindikata udeležijo brezplačno ali pa po znižani ceni. V večini zveznih nemških dežel (izjeme so Bavarska, Baden-Württemberg, Saška in Turingija) imajo zaposleni v primeru izobraževanja pravico do odsotnosti z dela. Tudi te dežele se zavzemajo za uvedbo zakonov, ki bodo omogočili upravičen in plačan izostanek z dela v primeru izobraževanja članov sindikata (Stöger 2013).

Čeprav se sindikat Ver.di srečuje s številnimi podobnimi učinki globalizacije oziroma težavami kot drugi sindikati po svetu (različne oblike diskriminacije na delovnem mestu, delo prek kadrovskih agencij, reforme delovno-socialnih pravic) (Franca in Filipov 2010, 22), so spoznali, da obdobje nenehnega in hitrega tehnološkega razvoja tako od posameznika kot tudi od družbe zahteva nenehno učenje in je zato nujen nov, drugačen pristop k učenju. Zato so

svoje delovanje znatno razširili tudi na področju vseživljenjskega učenja svojih članov in se tako približali svojim članom in pridobili njihovo zaupanje.

2.2 Sindikalno pravo – pravne podlage za obstoj in delovanje sindikatov

V tem vsebinskem sklopu naloge bom najprej pregledal mednarodne vire sindikalnega prava, kjer se bom osredotočil na akte Organizacije združenih narodov, Mednarodne organizacije dela, Sveta Evrope in Evropske unije. V nadaljevanju bom predstavil pomembna področja slovenske pravne ureditve sindikalnega delovanja na področju izobraževanja. Na koncu bom v sklepnih ugotovitvah poglavja skušal podati trenutno stanje pravne urejenosti tega področja v Sloveniji.

2.2.1 Mednarodni viri sindikalnega prava

V mednarodnem delovnem pravu ima sindikalna svoboda posebno mesto, saj ima kot temeljna človekova pravica velik pomen za delavca in delodajalca v smislu varovanja interesov in je predmet številnih mednarodnih aktov, sprejetih s strani Organizacije združenih narodov (angl. United Nations – UN, v nadaljevanju slovenska kratica OZN), Mednarodne organizacije dela (angl. International Labour Organisation – ILO, v nadaljevanju slovenska kratica MOD) ter Sveta Evrope (angl. Concil of Europe – COE, v nadaljevanju slovenska kratica SE) in Evropske unije (angl. European Union – EU, v nadaljevanju slovenska kratica EU).

Organizacija združenih narodov

OZN je najpomembnejša mednarodna vladna organizacija in je bila ustanovljena 24. oktobra 1945. Deluje na področju varnosti, socialno-ekonomskega razvoja, človekovih pravic in humanitarne dejavnosti ter razvoja mednarodnega prava (OZN 2013).

OZN je sprejela naslednje akte, ki se nanašajo na sindikalno svobodo (Korpič-Horvat 2013):

- Splošna deklaracija človekovih pravic (v nadaljevanju SDČP).
- Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (v nadaljevanju MPDPP).
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (v nadaljevanju MPESKP) ter
- Konvencija OZN o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije.

SDČP (1948) sicer ni pravni vir, vendar s pravico do sindikalne svobode v 23. členu določa, da ima vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata in se sme pridružiti sindikatu za zavarovanje svojih interesov. Prav tako navaja, da se nikogar ne sme prisiliti k članstvu v katerokoli društvu (Tomasini 2009, 20). Za področje izobraževanja je pomemben 26. člen, ki določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja, ki mora biti vsaj na začetni in temeljni stopnji brezplačno. Višje šolanje mora biti na osnovi doseženih uspehov vsem dostopno.

Andragoški Center Slovenije (2008, 68) meni, da ta dokument izpostavlja usmeritev izobraževanja k polnemu razvoju človeške osebnosti ter hkrati utrjevanju spoštovanja človekovih pravic ter temeljnih svoboščin. Zelo ostro opredelitev v zvezi s tem po mnenju Andragoškega centra RS (2008, 68) določa Hamburška deklaracija o učenju odraslih (1997), saj le-tega ne ureja zgolj kot pravico, ampak kot posledico zahteve po dejavnem državljanstvu in kot pogoj za sodelovanje v družbi ter kot dolžnost in odgovornost tako do sebe kot do drugih v družbi.

MPDPP (b. 1.) sicer vsebuje pravico do ustanavljanja sindikatov, vendar le v okviru splošne pravice do združevanja. *MPDPP* (b. 1.) v 22. členu pravi, da ima vsakdo pravico do svobodnega združevanja z drugimi, vključno s pravico ustanavljanja sindikatov in pridruževanja za zavarovanje svojih interesov. *MPDPP* (b. 1.) v drugem odstavku 22. člena prav tako določa omejitve, saj pravi, da lahko država pogodbenica sprejme določene omejitve, ki jih določa zakon, in so v demokratični družbi potrebne v interesu nacionalne in javne varnosti ter javnega reda ali varstva javnega zdravja ali morale ali pravic in svoboščin drugih .

MPESKP (b. 1.) je bil sprejet leta 1966. Države pogodbenice v 8. členu vsakomur zagotavljajo, da skupaj z drugimi ustanavlja sindikate in se po svoji izbiri vanje včlani, prav tako sindikatom zagotavljajo pravico ustanavljanja združenj in nacionalnih zvez, njihovo svobodno delovanje brez posebnih omejitev ter pravico do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države. V zvezi z izobraževanjem je pomemben 6. člen, ki navaja, da morajo države pogodbenice tega pakta priznavati pravico do dela, ki obsega pravico do možnosti zaslužka s svobodno izbranim ali sprejetim delom, in jo z ustreznimi ukrepi varovati. Med te ustrezne ukrepe v drugem odstavku 6. člena navaja tudi tehnično in poklicno usmerjanje in izobraževanje. Države pogodbenice morajo pravico do izobraževanja priznavati vsakomur, cilj izobraževanja je poln razvoj človekove osebnosti in dostojanstva, izobraževanje mora vsakomur v družbi omogočiti koristno vlogo (13. člen). Srednje izobraževanje mora biti v vseh svojih oblikah, vključno s tehničnim in poklicnim, dostopno vsem, zlasti z uvajanjem brezplačnega šolanja, enako velja za višje izobraževanje, ki mora biti prav tako vsem enako dostopno in odvisno od sposobnosti posameznika.

Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (b. 1.) je bila sprejeta 1965. Pri obravnavanju sindikalne svobode je pomemben 5. člen te konvencije, ki v okviru gospodarskih, socialnih in kulturnih pravic govori tudi o pravici do sodelovanja pri ustanavljanju sindikata in pridruževanja sindikatu. Konvencija v svojih določilih upošteva tudi Konvencijo proti diskriminaciji v izobraževanju, ki jo je organizacija OZN za izobraževanje, znanost in kulturo sprejela leta 1960, zato 5. člen prepoveduje tudi diskriminatornost v primeru pravice do izobraževanja in strokovnega usposabljanja.

Akti mednarodne organizacije dela

MOD je bila ustanovljena leta 1919 z versajsko pogodbo v Parizu, leta 1946 je postala prva specializirana agencija OZN. Danes je MOD stalna ustanova mednarodnega javnega prava, njeni cilji pa so določeni v ustavi MOD in v Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD in so bili sprejeti 10. marca 1944 v Filadelfiji (Božič 2012, 16).

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, pravica do organiziranja, enake možnosti in obravnava vseh ter ostali standardi, ki so povezani z različnimi vidiki dela.

Končar (2006, 52) dodaja, da se MOD ukvarja s proučevanjem različnih problemov na področju dela in življenja delavcev, delovnih in industrijskih razmerij, mednarodnih norm in podobno.

Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992 (Novak 2006, 43). Izpostaviti moramo, da so na ozemlju današnje Slovenije že prej veljale ratificirane konvencije MOD. Slovenija je v svoj pravni red kot članica MOD, sprejela kar 66 konvencij, do leta 2006 pa še 9.

Najpomembnejši mednarodni viri MOD na področju sindikalne svobode, ki bodo v nadaljevanju natančneje predstavljeni:

- Ustava MOD.
- Konvencija št. 11 o pravici združevanja in koaliranja kmetijskih delavcev.
- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic.
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja kolektivnega dogovarjanja.
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju in Priporočilo št. 143 o delavskih predstavnikih.
- Konvencija št. 144 o tripartitem posvetovanju in istoimensko Priporočilo št. 152.
- Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in o postopkih odločanja delovnih razmer v javni upravi.
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, ki jo dopolnjuje istoimensko Priporočilo št. 163.

V Ustavi MOD (ILO b. 1.) je med cilji, ki jih bo MOD razvijala, omenjeno "priznanje načela svobodnega združevanja," 427. člen vsebuje splošno določbo o pravici delavcev in delodajalcev o združevanju zaradi zakonitih namenov. Ponovno potrditev pomena sindikalne svobode predstavlja filadelfijska deklaracija iz leta 1944, ki je sestavni del Ustave MOD in navaja, da sta svoboda izražanja in združevanja bistvenega pomena za stalen napredek (Tomasini 2009, 12).

Konvencija št. 11 o pravici združevanja in koaliranja kmetijskih delavcev (v nadaljevanju Konvencija št. 11) (Ur. l. KJU – MP, št. 44/1930) je bila sprejeta leta 1921 in določa, da mora vsaka članica MOD, ki ratificira to konvencijo, jamčiti vsem osebam, zaposlenim v kmetijstvu, iste pravice do združevanja in koaliranja, kot jih imajo industrijski delavci, in je razveljavila vsako zakonsko ali drugo določilo, ki bi omejevalo te pravice kmetijskih delavcev. Sprejetje konvencije je objektivno pomenilo ureditev pravnega položaja sindikatov z normami mednarodnega prava, saj je bila ta konvencija ena izmed prvih, ki jih je MOD sprejela. Sindikate je sprejela kot legitimne organizacije, a v sodobnih pravnih ureditvah ta konvencija nima več velikega pomena (Tomasini 2009, 13).

Na splošni konferenci MOD, ki je bila leta 1948 v San Franciscu, je administrativni svet MOD sklenil oblikovati *Konvencijo št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic* (v nadaljevanju Konvencija št. 87) (Uradni list FLRJ, št. 8/1958), v kateri so zapisana načela o sindikalnih svoboščinah ter varstvu sindikalnih pravic, ki so temelj mednarodnega urejanja. Konvencija št. 87 v 2. členu določa, da imajo delavci in delodajalci brez kakršnekoli izjeme pravico brez predhodne odobritve po lastni želji ustanavljati organizacije in se vanje včlanjevati, seveda pod pogojem, da spoštujejo njihove statute. V drugem odstavku 3. člena je določeno, da državne oblasti te pravice ne smejo kratiti oziroma omejevati ter zavirati njeno zakonito izvrševanje. Po tej konvenciji je določeno (5. člen), da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico ustanavljati federacije in konfederacije oziroma se vanje vključevati. Vse organizacije, federacije in konfederacije imajo pravico, da se vključujejo v organizacije na mednarodnem nivoju. Značilnost Konvencije št. 87 je, da ureja sindikalno svobodo v razmerju do države, saj v 8. členu določa, da delavske in delodajalske organizacije, njihove federacije in konfederacije, ne smejo pridobiti lastnosti pravne osebe pod pogoji, ki bi omejevali uresničevanje pravice do svobodnega organiziranja. Prav tako drugi odstavek tega člena določa, da nacionalna zakonodaja ne sme ogrozati niti se je ne sme uporabljati tako, da bi bila na kakršen koli način ogrožena jamstva te konvencije. Države, ki ratificirajo to konvencijo, morajo narediti vse potrebno za zagotovitev svobodnega uveljavljanja sindikalnih pravic, kar mora veljati za vse panoge ne glede na poklic, spol, barvo, raso, vero, državljanstvo in politično prepričanje. Končar (2006, 52) pojasnjuje, da je osnovni cilj Konvencije št. 87 razviden iz drugega člena, ki pravi, da imajo delavci in delodajalci brez kakršnekoli izjeme pravico brez predhodne odobritve ustanavljati organizacije in se vanje vključevati (organizacijska svoboda). Prav tako opozarja tudi na svobodo delovanja organizacij (akcijska svoboda), pri kateri so v ospredju kolektivne pravice, pravice organizacij in njenih članov.

Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (v nadaljevanju Konvencija št. 98) (Uradni list FLRJ, št. 11/1958) je bila sprejeta leta 1949, njen osnovni cilj je zagotoviti varstvo delavcev pred diskriminacijo, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja, ter spodbujati uporabo postopkov prostovoljnega pogajanja med delodajalskimi in delavskimi organizacijami. Konvencija št. 98 v prvem členu

opredeljuje zavarovanost delavcev pred diskriminacijo, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja, zlasti pred dejanji, ki od delavca zahtevajo, da se ne včlani ali izstopi iz sindikata ali ga zaradi članstva v sindikatu odpustijo. V drugem členu prepoveduje medsebojno vmešavanje delavskih in delodajalskih organizacij in finančno pomoč delavskim organizacijam s strani delodajalskih organizacij. V četrtem členu konvencija posebej spodbuja kolektivno dogovarjanje s kolektivnimi pogodbami, ki naj ostanejo izključno v pristojnosti socialnih partnerjev (Božič 2012, 18). Franca (2009, 64) ugotavlja, da Konvencija št. 98 izrecno ne omenja delavske participacije oziroma delavskih voljenih predstavništev, vendar da lahko iz namena oziroma cilja te konvencije sklepamo, da le-ta velja v določeni meri s spremembami tudi za delavske predstavnike, saj je namen konvencije, da se delavci in delodajalci med seboj dogovarjajo.

Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (v nadaljevanju Konvencija št. 135) (Uradni list SFRJ, št. 14/1982) in *Priporočilo MOD št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju* (1971) določa, da morajo biti predstavniki delavcev v podjetju učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi. Drugi člen Konvencije št. 135 določa, da imajo predstavniki delavcev v podjetju ustrezne olajšave, da bi lahko hitro in učinkovito opravljali svoje funkcije. Med takšne olajšave sodi, kot pravi Kresal Šoltes (2005, 4), pravica do plačane odsotnosti zaradi izobraževanja in sodelovanja na sindikalnih sestankih, razdeljevanja sindikalnega gradiva in podobno. Tretji člen Konvencije št. 135 določa, da so delavski predstavniki tako sindikalni predstavniki kot voljeni predstavniki delavcev, le da funkcije slednjih ne smejo zajemati dejavnosti, ki so priznane kot izključna pravica sindikatov v ustrezni državi, in z nadaljnjo omejitvijo v petem členu konvencije, da se izvoljeni predstavniki ne izkoristijo za ogrožanje položaja zainteresiranih sindikatov ali njihovih predstavnikov, pač pa da se spodbudi njihovo medsebojno delovanje. Konvencija št. 135 vseeno dopušča, da notranja pravna ureditev omeji krog predstavnikov, ki po konvenciji uživajo posebno pravno varstvo. V slovenski pravni ureditvi je to pravilo uveljavljeno tako, da posebnega varstva ne uživajo člani sindikatov, če nimajo hkrati statusa sindikalnega zaupnika (Tomasini 2009, 15).

Konvencija št. 135 posebej omenja obveznost varovanja delavskih predstavnikov pred redno ali izredno odpovedjo iz krivdnih razlogov. Tomasini (2009, 16) ugotavlja, da takšno sicer ne more biti absolutno, vendar je relativno in dvakrat omejeno. Prva, vsebinska omejitev varstva je, da ga je mogoče uveljaviti le, če gre za odpoved zaposlitve zaradi njihovega "predstavniškega" statusa. Druga, materialnopravna omejitev je opredeljena kot opozorilo, da varstvo ne velja v primeru kršitev zavezujočih pravnih norm delavskih predstavnikov pri

uresničevanju svojih koalicijskih pravic. Delavskim predstavnikom morajo biti zagotovljene takšne olajšave, da jim omogočajo hitro in učinkovito izvajanje njihovih nalog.

Konvencijo št. 135 dopolnjuje Priporočilo MOD št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, ki konkretnije kot Konvencija št. 135 opredeljuje olajšave za delavske predstavnike. Priporočilo, navaja, da je treba delavskim predstavnikom omogočiti naslednje olajšave:

- brez izgube plače, socialnih dajatev in drugih ugodnosti jim je treba zagotoviti čas za opravljanje svoje dejavnosti v podjetju,
- dostop do uprave podjetja,
- dostop do vseh delovnih mest v podjetju, če je to nujno za pravilno opravljanje njihovih funkcij,
- pobiranje članarine v prostorih podjetja (s pooblastilom sindikata),
- izobešanje sindikalnih obvestil v prostorih podjetja.

Tomasini (2009, 16) pravi, da priporočilo našteva tudi ukrepe za zadostno varstvo, ki veljajo za vse delavce in posebna pravila, ki veljajo samo za delavske predstavnike, ter našteva najpomembnejše:

- zakonska opredelitev razlogov za prenehanje pogodbe o zaposlitvi,
- dokazno breme delodajalca v primerih spora med njim in delavskim predstavnikom zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali zaradi drugačnega diskriminatornega ravnanja,
- enako pravno varstvo, kot velja za delavske predstavnike, tudi za delavce, ki jim je potekel mandat za obdobje, ki ga določa zakon,
- pravica do vzpostavitve enakega pravnega položaja delavca, ki mu preneha funkcija delavskega predstavnika,
- ureditev pravnega položaja oseb, ki so odsotne z dela zaradi opravljanja funkcije delavskega predstavnika za čas opravljanja te funkcije organizaciji in na širših ravneh zunaj organizacije.

Obstaja nekaj ukrepov in priporočil, ki so že uveljavljeni v slovenski pravni ureditvi, in nekaj takšnih, ki še niso. Že uveljavljena priporočila so navedena zgoraj, medtem ko Vodovnik (2006, 66–67) navaja nekaj ukrepov in priporočil, ki še niso uveljavljena v slovenski pravni ureditvi, in sicer: poseben pritožbeni postopek pred neodvisnim organom v primeru spora o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku ali v primeru spora zaradi suma kakršnega drugačnega diskriminatornega ravnanja z njim, posebej okrepljena pravica do vzpostavitve delovnega razmerja (reintegracija), v primeru da je bila delavskemu predstavniku nezakonito odpovedana pogodba o zaposlitvi, ureditev kriterijev za odpoved pogodbe o zaposlitvi ipd.

Konvencija št. 144 o tripartitnem posvetovanju (v nadaljevanju Konvencija št. 144) (1976) in istoimensko *Priporočilo MOD št. 152* (v nadaljevanju Priporočilo št. 152) (1976) sta bila sprejeta leta 1976, njun namen je spodbujanje tripartitnosti na nacionalni ravni z vključitvijo

socialnih partnerjev v proces posvetovanja o ratifikaciji standardov MOD (Kresal Šoltes 2005, 225). Vsaka članica MOD, ki ratificira Konvencijo št. 144 se zaveže, da bo uporabljala postopke, ki omogočajo posvetovanje med predstavniki vlade, delodajalci in delavci glede zadev, ki so na dnevnem redu zasedanja MOD, glede predložitve novo sprejetih konvencij in priporočil MOD nacionalnim oblastem, glede ponovne obravnave neratificiranih konvencij in priporočil z namenom spodbuditi njihovo ratifikacijo, priporočil, ki jih mora država pošiljati MOD o ratificiranih konvencijah ter predlogov za odpoved ratificiranih konvencij. Drugi odstavek drugega člena določa, da se narava in oblika postopkov določita v skladu z njeno prakso po posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami, če le-te obstajajo in če taki postopki še niso bili določeni. Tretji člen Konvencije št. 144 opredeljuje načelo svobodne izbire predstavnikov, kar pomeni, da morajo biti predstavniki delavskih ter delodajalskih organizacij izbrani s strani svojih reprezentativnih organizacij.

Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 152, ki pravi, da naj bodo predmet posvetovanj tudi zadeve v zvezi s pripravo in izvajanjem zakonodaje in drugih ukrepov, s katerimi se na nacionalni ravni zagotavlja uveljavljanje konvencij in priporočil MOD. Kresal Šoltes (2005, 240–241) meni, da imamo v Sloveniji dobro razvit sistem posvetovanja s socialnimi partnerji, ki poteka v okviru Ekonomsko-socialnega sveta, zato po njenem mnenju ni bilo resnejših zadržkov za ratifikacijo konvencije. Slovenija je 4. maja 2011 razglasila Zakon o ratifikaciji Konvencije o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov (Konvencija MOD št. 144) (MKSIMDS, Uradni list RS, št. 38/2011) in se z ratificiranjem Konvencije št. 144 zavezala, da bo uporabljala postopke, ki zagotavljajo učinkovito posvetovanje o zadevah v zvezi z dejavnostmi MOD iz prvega odstavka 5. člena med predstavniki vlade, delodajalcev in delavcev (2. člen).

Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in o postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi (v nadaljevanje Konvencija št. 151) (1978) velja za vse zaposlene pri javnih oblasteh, če zanje ne veljajo ugodnejša določila drugih mednarodnih konvencij. Ureja varstvo javnih uslužbencev pred diskriminacijo zaradi vključevanja v sindikate ali sindikalna delovanja, jamstva za neodvisnost in samostojnost predstavniških organizacij javnih uslužbencev, olajšave za delo, postopke za določanje delovnih razmer, kjer morajo države sprejeti ustrezne ukrepe za spodbujanje in pospeševanje razvoja mehanizmov za odgovorno urejanje delovnih razmer, kjer se javnim uslužbencem omogoča sodelovanje pri določanju delovnih razmer, reševanje sporov, ki temelji na načelu pogajanja obeh strani ali neodvisnih in nestranskih mehanizmih, kot so posredovanje, pomirjanje in arbitraž.

Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (v nadaljevanju Konvencija št. 154) (Uradni list RS, št. 121/2005), ki jo dopolnjuje istoimensko *Priporočilo št. 163 o pospeševanju kolektivnega pogajanja* (1981) (v nadaljevanju Priporočilo št. 163) je bila sprejeta leta 1981, saj je MOD ugotovil, da bi bilo treba spodbuditi močnejše kolektivno pogajanje in pomeni dopolnitev Konvencije št. 98, ki predvideva prostovoljno kolektivno

pogajanje. Konvencija št. 154 v drugem členu navaja, da poteka pogajanje med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več delodajalskimi organizacijami na eni strani ter eno ali več delavskimi organizacijami na drugi strani. V tretjem členu navaja, da lahko notranja zakonodaja razširi izraz kolektivno pogajanje tudi na pogajanje z drugimi delavskimi predstavniki v podjetju, ki niso sindikalni predstavniki, kot določa točka b tretjega člena Konvencije št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v družbi. Franca (2008, 84) ugotavlja, da s tem Konvencija št. 154 omogoča zakonodajalcu, da se odloči, ali bo z notranjo zakonodajo razširil kolektivna pogajanja tudi na pogajanja s predstavniki delavcev, ki niso sindikalni predstavniki. V primeru slovenske zakonodaje so to predstavniki delavcev v delavskih voljenih predstavništvih oz. večinoma so to člani sveta delavcev. Slovenski zakonodajalec se za takšno ureditev ni odločil, saj je v sedmem členu ZSDU določeno, da se s pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov ter da se mora svet delavcev vzdržati kakršnih koli oblik sindikalnega boja.

H konvenciji je bilo sprejeto Priporočilo št. 163 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, ki daje ukrepe za spodbujanje kolektivnega pogajanja. Prilagojeni naj bi bili nacionalnim razmeram, namenjeni lažjemu prostovoljnemu ustanavljanju in razvoju svobodnih in neodvisnih delodajalskih in delavskih organizacij ter njihovemu priznavanju za namene kolektivnega pogajanja (Tomasini 2009, 19).

Svet Evrope

Z delovnopravnega vidika sta v okviru Sveta Evrope pomembna (Franca 2008, 85):

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS, št. 33/1994) in
- spremenjena Evropska socialna listina (ESL, Uradni list RS, št. 24/1999).

11. člen *Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* opredeljuje svobodo zbiranja in združevanja in pravi, da ima vsakdo pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese. Izvrševanje teh pravic je mogoče omejiti samo z zakonom, če je to nujno v demokratični družbi zaradi državne ali javne varnosti, za preprečitev neredov ali zločinov, za zaščito zdravja ali morale ali za zavarovanje pravic in svoboščin drugih ljudi. Ta člen ne preprečuje, da bi pripadnikom oboroženih sil, policije ali državne uprave z zakonom omejili izvrševanje teh pravic (Uradni list RS, št. 33/1994). Za področje izobraževanja je pomemben poseben Protokol h Konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS, št. 33/1994), ki v drugem členu določa da pravica do izobraževanja ne sme biti vzeta nikomur.

Spremenjena ESL (Uradni list RS, št. 24/1999) in Protokol h Konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS, št. 33/1994) urejata socialnoekonomske pravice ter vprašanja socialnega prava. Pomembna člena, ki se dotikata problematike sindikalnega

člena, sta 5. in 6. člen. V petem členu je opredeljena pravica do organiziranja. Države pogodbenice se zavezujejo, da njihova notranja zakonodaja ne bo takšna, da bi z njo omejevali to svobodo, prav tako ne smejo biti zakoni uporabljeni na način, ki bi to onemogočal. V kakšnem obsegu veljajo jamstva, zagotovljena v tem členu za policijo, je določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi. Pravilo, ki velja za uporabo teh jamstev za pripadnike oboroženih sil in obseg, v katerem veljajo zanje, je prav tako določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi. V šestem členu ESL je opredeljena pravica do kolektivnega pogajanja. Pogodbenice se zavezujejo da bodo spodbujale medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev ter mehanizmov za prostovoljna pogajanja med njimi z namenom ureditve pravil in pogojev za zaposlovanje ter priznavajo pravico obeh strani do kolektivnega delovanja v primerih interesnih sporov, vključno s pravico do stavke (ESL, Uradni list RS, št. 24/1999).

Avtorica Franca (2008, 85) pravi, da ESL spodbuja tudi kolektivno pogajanje in posvetovanje med delavci in delodajalci. Sledi tudi načelu arbitražnega reševanja sporov. V 21. členu ESL predvideva pravico do obveščanja in posvetovanja. Delavcem ali njihovim predstavnikom se mora omogočiti, da so v skladu z notranjo zakonodajo in prakso redno oziroma ob primernem času celovito obveščeni o gospodarskem in finančnem položaju družbe, v kateri so zaposleni, s tem, da so določeni podatki, katerih razkritje bi škodovalo družbi, lahko zaupni ali nedostopni. ESL v 22. členu določa tudi pravico delavcev do sodelovanja pri odločanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja. Pogodbenice bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo omogočali delavcem ali njihovim predstavnikom prispevati k določanju in izboljševanju delovnih pogojev, organizacije dela in delovnega okolja in številnih drugih pravic, ki jim pripadajo iz delovnega razmerja.

Področje sindikalnega delovanja urejata tudi 28. ter 29. člen ESL. V 28. členu je urejena pravica predstavnikov delavcev do varstva in ugodnosti, ki jim pripadajo, 29. člen ureja pravico do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja. Države pogodbenice zagotovijo učinkovito uresničevanje pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v primerih kolektivnega odpuščanja, in sicer tako, da bodo delodajalci pred kolektivnim odpuščanjem o tem pravočasno obvestili predstavnike delavcev in se z njimi posvetovali o načinih in možnostih za izogibanje ali omejitev takšnega odpuščanja in omilitev njegovih posledic.

Najpomembnejša člena ESL za področje izobraževanja na področju sindikatov sta zagotovo člena 10 in 30. Prvi določa določa pravico do poklicnega usposabljanja zaposlenih. Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do poklicnega usposabljanja, se pogodbenice zavezujejo, da zagotovijo ali spodbujajo glede na potrebe strokovno in poklicno usposabljanje vseh oseb, vključno z invalidnimi, ter po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev zagotovijo možnosti za doseganje višje strokovne in univerzitetne izobrazbe izključno na podlagi nadarjenosti posameznika. V 30. členu ESL, ki govori o pravici do varstva pred

revščino in socialno izključenostjo, je izobraževanje opredeljeno kot eden izmed ukrepov, s pomočjo katerega se učinkovito uresničuje ta pravica. V tem členu je na ta način poudarjen družbeno-socialni vidik pomen izobraževanja.

Evropska unija

Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela, so bile v okviru Evropske unije sprejete številne direktive, zlasti na področja obveščanja delavcev o delovnih pogojih, organizacije delovnega časa, odpuščanja delavcev, zagotavljanja varnega in zdravega dela ter na področju zagotavljanja enake obravnave ženskih in moških pri zaposlovanju in delu (Trstenjak in Belopavlovič 2005, 5).

Vodovnik (2006, 33) navaja, da organi Evropske unije sprejemajo na različnih področjih različne direktive oziroma smernice, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Za razliko od normativnih pravnih aktov Evropske unije, ki so regulative oziroma uredbe in so neposredno zavezujoči akti, morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, uveljaviti na ustrezen način v notranjem pravnem redu. Trstenjak in Belopavlovič (2005, 5) pravita, da so oblike in metode uresničitve zavezujočih ciljev držav članic prepuščene posameznim državnim oblastem.

Avtorica Franca (2008, 86) ugotavlja, da je EU sprejela več kot 50 direktiv, ki urejajo področje delovnega prava. V 70. letih 20. stoletja so se začele pobude različnih vrst, s pomočjo katerih naj bi EU zagotovila enotni zakonodajni okvir za delavce in njihove predstavnike z namenom večje udeležbe pri odločitvah v družbi. Komisija je svoje pobude na tem področju utemeljevala predvsem z različnimi moralnimi, političnimi in ekonomskimi argumenti ter poudarjala, da predstavljata temelj evropske družbe harmonija in soglasje. Udeležba delavcev v odločanju bi bil prispevek h kakovosti delovnega življenja, konkurenčna prednost in sredstvo, s katerim bi ublažili visoko avtonomijo in vpliv multinacionalk. Milenkovič (2013, 1) meni, da se v zadnjem obdobju trend od formalnega zakonskega urejanja nagiba k sporazumom, ki temeljijo na socialnem dialogu na več ravneh.

Najosnovnejše človekove pravice vsebuje *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah* (Uradni list EU, št. C 83/391) (v nadaljevanju Listina). Z njo so povzete vse državljske, gospodarske, politične in socialne pravice evropskih državljanov in oseb, ki živijo na ozemlju Unije. Listina v svojih določbah zajema tudi sindikate. Njen 12. člen v svojem prvem odstavku določa *svobodo zbiranja in združevanja*. Vsakdo ima pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje vključuje. Prostovoljno ustanavljanje sindikatov Listina uvršča med osnovne človekove pravice oziroma svoboščine, s čimer se izraža demokratičnost delovnega razmerja med pogodbeniki in spoštovanje človekovega dostojanstva. Področja sindikatov se

Listina dotika tudi v 27. členu, ki delavcem ali njihovim predstavnikom zagotavlja pravočasno informiranost in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji, s čimer je določena *pravica delavcev do obveščeni in posvetovanja v podjetju*. S to pravico je delavcem zagotovljena možnost nadzora nad delovanjem in poslovanjem managementa, vendar Andreanelli (2008) opozarja, da večina direktiv sicer obravnava pravico, da so obveščeni in se z njimi posvetuje glede vrste pomembnih tem, ki zadevajo ekonomsko uspešnost in finančno stabilnost podjetja ter načrtovanje razvoja v prihodnosti, vendar direktive ne vsebujejo določb, na podlagi katerih bi imeli delavci pravico do sodelovanja v samem postopku sprejemanja odločitev. V nadaljevanju Listine 28. člen določa *pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov*. Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.

Za področje izobraževanja delavcev je najpomembnejši 14. člen Listine, ki opredeljuje *pravico do izobraževanja*. Vsakdo ima pravico do izobraževanja in dostopa do poklicnega ter nadaljnega usposabljanja. Ta pravica vključuje možnost brezplačnega obveznega šolanja.

V nadaljevanju obravnavamo direktive, pomembne za področje sindikalnega prava.

Direktiva Sveta 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Uradni list EU, št. L 122/28) določa odgovornost glavnega poslovodstva podjetja ali skupine podjetij na ravni Skupnosti za vzpostavitev pogojev, da se lahko ustanovi evropski svet delavcev ali uvede postopek obveščanja zaposlenih in posvetovanja z njimi. Prav tako med drugim določa tudi pravila ravnanja z zaupnimi informacijami in zahteva ureditev posebnega varstva delavskih predstavnikov (Bečan 2005, 34–35). Zaradi težav pri obveščanju, ki so se začele uporabljati pri uporabi te direktive (Božič 2012, 25), je nastal predlog za spremembo direktive 94/45/ES. Tako je s 5. junijem 2009 začela veljati nova *Direktiva Sveta 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti*. Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2009/38/ES prenaša v pravni red Republike Slovenije z dne 6. maja 2009 Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD, Uradni list RS, št. 59/2002, 103/2007, 49/2011-ZEDS-1).

Direktiva Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (Uradni list EU, št. L 225/98) obravnava obveznosti delodajalcev glede obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci oziroma njihovimi predstavniki v primeru kolektivnega odpuščanja delavcev. Uvaja obveznost delodajalca, da se v primeru, ko predvideva presežke delovne sile, s predstavniki delavcev posvetuje o tem, kako se odpuščanju delavcev izogniti oziroma ga zmanjšati. Franca (2008, 90) pojasnjuje, da je

namen te direktive omogočiti delavskim predstavništvom, da oblikujejo svoja stališča in konstruktivne predloge, kar management zavezuje, da mora obveščati in se posvetovati z delavskimi predstavniki pred sprejemom odločitve. Če v državi članici ali v družbi ni vzpostavljenega sistema delavskih predstavništev, to družbe ne odvezuje od zgoraj omenjenih dolžnosti. V slovenskem pravnem redu so zahteve direktive upoštevane v ZDR–1 (Uradni list RS, št. 21/2013).

Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (Uradni list EU, št. L 82/16) določa pravice delavcev, ki preidejo od prejšnjega k novemu delodajalcu zaradi združitve ali prevzemov podjetij. V prvi točki sedmega člena direktiva določa, da morata odsvojitelj in pridobitelj informirati predstavnike svojih delavcev, ki jih prenos prizadeva, glede datuma ali predlaganega datuma prenosa, razlogih za prenos, pravnih, gospodarskih ter socialnih posledicah prenosa za delavce ter morebitnih predvidenih ukrepov v zvezi z delavci. Odsvojitelj je dolžan o tem informirati predstavnike svojih delavcev pravočasno, še preden se prenos izvede. Zahteve direktive so vključene v rešitve ZDR–1, ki urejajo spremembo delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, ter določbo, ki ureja pravno varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru spremembe delodajalca (75., 76., ter 206. člen) (Bečan 2005, 31).

Temeljna osnova za *Direktivo Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev* (Uradni list EU, št. L 294/01) je *Uredba Sveta (ES) št. 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE)* (2004), s katero je Svet EU sprejel pravno podlago za novo, posebno pravnoorganizacijsko obliko – evropsko delniško družbo (Societas Europaea – SE), ki je nadnacionalna družba, urejena z nadnacionalnim, evropskim pravom. Iz določb direktive izhaja, da je njen namen v vsaki evropski delniški družbi doseči dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju v skladu s posebnim pogajalskim postopkom. Slovenski zakonodajalec je zahteve direktive prenesel v naš pravni red s sprejemom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (ZSDUEDD, Uradni list RS, št. 28/2006).

Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (Uradni list EU, št. L 80/02) določa splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci in je EU dosegla najvišjo raven prizadevanj za zagotovitev sistema obveščanja in posvetovanja s ciljem spodbujanja socialnega dialoga med delavci in delodajalci oziroma njegove okrepitve ter spodbujanja medsebojnega zaupanja znotraj podjetja ob upoštevanju interesov tako podjetja kot tudi delavcev (Bečan 2005, 40). Direktiva vzpostavlja minimalne zahteve za obveščanje in posvetovanje z delavci v zadevah, ki se nanašajo na njih, pri čemer je treba zahteve direktive upoštevati, kot je navedeno v prvi točki tretjega člena, v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi ali v podružnicah z najmanj 20 zaposlenimi. V četrtem členu ta direktiva opredeljuje načine

ureditve obveščanja in posvetovanja in natančen seznam zadev, o katerih morajo biti obveščeni delavci oziroma se je treba z njimi posvetovati. Obveščanje in posvetovanje zajema tri glavna področja: gospodarsko, finančno in strateški razvoj, strukturo in pričakovan razvoj zaposlovanja in podobnih ukrepov ter odločitve, ki bi utegnile voditi do znatnih sprememb v organizacijah dela ali pogodbenih odnosih. Prav tako četrta točka četrtega člena opredeljuje čas, način, vsebino ter raven posvetovanja. Namen posvetovanja je v doseganju dogovora obeh strani o določenih zadevah. V sedmem členu direktive je natančno opredeljeno varstvo predstavnikov delavcev. Države članice zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene. Franca (2011, 15) ugotavlja, da se določila direktive v državah članicah EU v praksi zelo različno uresničujejo, razlikuje se tudi odnos do sindikatov in managementa ter vključevanje v postopke pogajanj in reševanja sporov na ravni delovnega mesta in podjetja. Določila direktive so v slovenski pravni red vnesene z ZSDU.

Direktiva Sveta 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev (Uradni list EU, št. L 207/03) ureja udeležbo delavcev pri upravljanju evropske zadruga. Po vzoru Statuta SE je bila sprejeta *Uredba Sveta (ES) št. 1435/2003 o statutu evropske zadruga* (Uradni list EU, št. L 207), ki ureja statusne značilnosti evropske zadruga (European Cooperative Society – SCE) (Bečan 2005, 41), zato tudi te nadnacionalne pravnoorganizacijske oblike ni mogoče registrirati brez implementacije te direktive (Božič 2012, 28–29). Namen te direktive je zagotoviti, da njena ustanovitev ne pomeni odprave ali zmanjšanja sedanjih običajnih načinov udeležbe delavcev pri upravljanju v okviru pravnih oseb, ki so udeležene pri ustanovitvi evropske zadruga. Glede na to da v Evropi ne obstaja enoten model sodelovanja delavcev pri upravljanju, tudi ta direktiva izhaja iz sporazumnega urejanja tega področja. Če dogovor ni dosežen, direktiva določa nadomestna, standardna pravila, ki naj delavcem zagotovijo učinkovito čezmejno obveščanje in posvetovanje (Bečan 2005, 42). Direktiva je v slovenskem pravnem redu upoštevana v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ, Uradni list RS, št. 79/2006).

Direktiva 05/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb (Uradni list EU, št. L 11704) se sicer ne uvršča med direktive delovnega, temveč gospodarskega prava in je prav tako pomembna, saj se nanaša na delavsko participacijo (Franca 2009; Dokl 2010). Njen namen je olajšati čezmejne združitve različnih vrst kapitalskih družb, za katere velja zakonodaja različnih držav članic. Z Zakonom o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (ZSDČZKD, Uradni list RS, št. 56/2008) je ta direktiva prenesena tudi v slovenski pravni prostor.

Sklep analize mednarodnih virov sindikalnega prava

Podlago za vpeljavo vseživljenjskega učenja v sindikate bi lahko iskali v različnih temeljnih mednarodnih pravnih aktih. Noben izmed njih natančno ne definira izobraževalnega procesa članov sindikata, je pa samo sindikalno delovanje dobro opredeljeno. V preglednici 1 so zbrani nekateri temeljni mednarodni pravni akti, s katerimi bi lahko povezali proces vseživljenjskega učenja in usposabljanja v sindikatih, in kratka vsebina pravnega akta.

Preglednica 1: Pregled mednarodne zakonodaje

Pravni vir	Vsebina
Mednarodna organizacija dela	
Konvencija MOD št. 11 o pravici združevanja in koaliranja kmetijskih delavcev	– pravica do združevanja in koaliranja za zaposlene v kmetijstvu
Konvencija MOD št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic	– pravica do ustavljanja in vključevanja v organizacije
Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja kolektivnega dogovarjanja	– varstvo delavcev pred diskriminacijo
Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju	– pravica učinkovitega varovanja predstavnikov delavcev v podjetju
Konvencija MOD št. 144 o tripartitnem posvetovanju	– spodbuja tripartitnost na nacionalni ravni
Konvencija MOD št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in o postopkih odločanja delovnih razmer v javni upravi	– varstvo javnih uslužbencev pred diskriminacijo zaradi vključevanja v sindikate
Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja	– spodbuja kolektivno pogajanje

Pravni vir	Vsebina
Svet Evrope	
<p>Evropska konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin</p> <p>Spremenjena ESL</p>	<ul style="list-style-type: none"> – pravica do svobodnega združevanja – pravica do ustanavljanja sindikatov – pravica do izobraževanja – pravica do organiziranj – pravica do kolektivnega pogajanja – pravica predstavnikov delavcev do varstva in ugodnosti – pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja – pravica do poklicnega usposabljanja zaposlenih – pravica do varstva pred revščino in socialno izključenostjo – izobraževanje je tukaj opredeljeno kot eden izmed ukrepov, s pomočjo katerega se učinkovito uresničuje ta pravica
Evropska unija	
<p>Listina Evropske unije o temeljnih pravicah</p> <p>Direktiva Sveta Evrope 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti</p> <p>Direktiva Sveta Evrope 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija</p>	<ul style="list-style-type: none"> – pravica svobodnega zbiranja in združevanja – pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju – pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov – pravica do izobraževanja – odgovornost glavnega posloводства podjetja, da se lahko ustanovi evropski svet delavcev – obveznosti delodajalcev glede obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci v primeru kolektivnega odpuščanja delavcev

Pravni vir	Vsebina
Direktiva Sveta Evrope 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija	– pravica delavcev, ki preidejo od prejšnjega k novemu delodajalcu
Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta Evrope o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti	– splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti
Direktiva Sveta Evrope 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev	– udeležba delavcev pri upravljanju evropske zadruga

Izobraževanje je v mednarodnih dokumentih sindikalnega prava opredeljeno kot temeljna pravica odraslih, je inštrument emancipacije ter premagovanja družbene izključenosti in neenakosti. Usmerjeno je k polnemu razvoju človekove osebnosti in utrjevanju načel spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Pravice odraslih udeležencev v izobraževanju, zlasti tistih, ki so "izobraževalno" prikrajšani, so opredeljene v ključnih mednarodnih dokumentih. SDČP (1948) v 26. členu določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja, ki mora biti vsaj na začetni in temeljni fazi brezplačno. Izobraževanje se opredeljuje kot vzvod, s pomočjo katerega se lahko doseže določena pravica. Tako na primer MPESKP (b. l.) v svojem 6. členu opredeljuje izobraževanje kot možen ukrep za varovanje pravice do dela. V periodičnem poročilu o Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (2010, 12) je navedeno, da se je za učinkovitejše izvajanje temeljne pravice do dela področje zaposlovanja v zadnjih letih v Sloveniji postopno spreminjalo vse od posredovanja zaposlitev, posredovanja dela, ukrepov za pospeševanje zaposlovanja in odpiranja novih ter ohranjanja produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj do uporabe delovnih sposobnosti posameznikov. Iz tega sledi, da so se tudi aktivnosti izobraževanja uporabila za uresničevanje pravice do dela.

Analiza mednarodnih pravnih virov (aktov OZN, MOD, Sveta Evrope in EU) nas pripelje do sklepa, da je v vseh dokumentih poleg osnovne pravice do izobraževanja (predvsem tistega na nižjih ravneh) določena tudi pravica do nadaljnjega usposabljanja, ki vključuje tudi brezplačno šolanje. Ta določila (kot na primer 26. člen SDČP, 6. člen MPESKP, 5. člen Konvencije OZN o odpravi rasne diskriminacije ter 14. člen Listine Evropske unije o

temeljnih pravicah) dajejo sindikatom priložnost za vključitev v procese vseživljenjskega izobraževanja svojih članov, saj vsakdanje izkušnje kažejo, da znanje, pridobljeno v šolskih in študijskih klopeh, hitro zastari (Franca 2010, 361). V zvezi z obravnavano problematiko vseživljenjskega učenja članov sindikata lahko posebej izpostavimo spremenjeno ESL, ki določa podobne pravice kot konvencije MOD in direktive Sveta Evrope, hkrati pa navaja izobraževanje kot enega izmed ukrepov za učinkovito uresničevanje pravice do varstva pred revščino in socialno izključenostjo ter Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, ki prav tako določa pravico do izobraževanja. Poklicno in nadaljnje izobraževanje je po tej Listini dostopno vsakomur, vključena je tudi možnost brezplačnega obveznega šolanja.

Najpomembnejši členi ESL za področje izobraževanja na področju sindikatov je zagotovo 10. člen, ki določa pravico do poklicnega usposabljanja zaposlenih. Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do poklicnega usposabljanja, so se pogodbenice zavezale zagotoviti ali spodbujati glede na potrebe strokovno in poklicno usposabljanje vseh oseb, vključno z invalidnimi, ter po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev zagotoviti možnosti za doseganje višje strokovne in univerzitetne izobrazbe izključno na podlagi nadarjenosti posameznika. Mednarodni pravni akti torej v tem primeru nalagajo večinoma državam pogodbenicam dolžnost zagotavljanja ustreznega izobraževanja zaposlenih, da bodo le-ti lahko dobro opravljali svoje delo in ohranjali zaposljivost, vendar lahko glede na to da avtorji, ki preučujejo aktualno področje (Ivančič idr. 2011; Franca 2010; Andragoški center Slovenije 2008; Mirčeva idr. 2010), poudarjajo pomen socialnega partnerstva, sklepamo, da pogrešajo večjo proaktivnost delavcev in delodajalcev na tem področju, saj njim mednarodni pravni akti ne nalagajo nobene dolžnosti glede izobraževanj. Mednarodni pravni akti bi lahko tako pravico kot tudi obveznost do izobraževanja nalagali vsem socialnim partnerjem v smislu aktivnega državljanstva, ki je pogoj za sodelovanja v današnji družbi, ter tudi kot dolžnost in odgovornost tako do sebe in tudi do drugih v družbi.

2.2.2 Slovenska pravna ureditev sindikalnega delovanja

Slovenija je temelje za delovanje sindikatov določila že v Ustavi Republike Slovenije, kjer je v 76. členu določeno svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje, v 77. členu je zagotovljena tudi pravica do stavke. Pravic, ki jih določa ustava, ne more omejiti noben drug zakon ali predpis, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca. Izjema je pravica do stavke delavcev v organizacijah in pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost ali dela posebnega družbenega pomena, določena z zakonom ali na zakonu temelječem odloku in v organizacijah posebnega pomena za ljudsko obrambo, kjer se pravica do stavke lahko uveljavi samo pod pogojem, da se zagotovi minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali pa je nenadomestljiv pogoj za življenje ter v primeru izpolnjevanja mednarodnih obveznosti. V Sloveniji nimamo enotnega zakona o sindikatih, ampak so področja sindikalnega delovanja opredeljena v več zakonih, ki le-to deloma oziroma razdrobljeno urejajo.

V nadaljevanju se bomo osredotočili na glavne pravne akte, ki se v svojih členih dotikajo področja sindikalnega delovanja.

Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije subjektom ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen pravni položaj ter na ta način ustvarja pogoje za socialni dialog.

Rebič (2010, 14) navaja načela, ki so pomembna za pravno ureditev področja sindikalnega delovanja. To so: načelo demokratičnosti, enakosti in enakopravnosti ter prepoved diskriminacije, načelo pravnega varstva pravic, načelo posebne odgovornosti države na področju zaposlovanja in dela ter načelo varstva predstavnikov delavcev.

Osrednja ustavna določba, ki se dotika področja sindikalnega delovanja, je 76. člen, ki določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje svobodno. Erjavec (2009, 4) navaja, da je vsakomur omogočeno, da se (ne)včlani v sindikat, za katerega meni, da je zanj primeren. Gre torej za osebno odločitev posameznika, ali mu koristi, ki jih bo prejemal od sindikata, predstavljajo večjo dodano vrednost kot članarina, ki jo bo moral plačevati. Sindikalna svoboda je posebna oblika svobode združevanja. Ob tem morajo biti podane tudi pravica do svobodnega izražanja, lastnega mnenja, varstva osebne svobode in svobode gibanja. V naslednjem, 77. členu Ustava Republike Slovenije določa, da imajo delavci pravico do stavke ter da se stavka, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, lahko omeji z zakonom, če to zahteva javna korist. Stavka je skrajno sredstvo sindikalnega delovanja. Dejstvo je, da so stavke nekaterih skupin zaposlenih, kot je na primer policija, omejene.

Podrobneje Ustava konkretno področja sindikalnega delovanja ne opredeljuje še z ostalimi člani, vendar pa tudi njene druge določbe vplivajo in učinkujejo na področje sindikalnega delovanja. V prvem členu Ustave RS je določeno, da je RS demokratična republika. Avtorica Franca (2009, 81) pravi, da se načelo demokratičnosti ne nanaša zgolj na politični sistem in ureditev državnih organov, ampak na družbo nasploh. Tako naj bi si tudi v organizacijah, v katerih se opravlja delo, prizadevali za demokratičnost vodenja in odločanja. Tudi drugi člen lahko posredno "prenesemo" na področje sindikalnega delovanja, saj pravi, da je Slovenija pravna in socialna država. Vodovnik (2006, 58) pojasnjuje, da je zakonodajalec po tem načelu dolžan s pravnimi normami urediti temeljne elemente pomembnih pravnih razmerij, kamor se uvršča tudi delovno razmerje.

14. člen Ustave Republike Slovenije opredeljuje enakost pred zakonom in določa, da so 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. V okviru področja sindikalnega delovanja je ta člen pomemben predvsem pri zaščiti delavskih predstavnikov, da le-ti zaradi opravljanja svojih nalog ne bi bili šikanirani s strani managementa oziroma kakorkoli drugače diskriminirani.

Za proučevanje vloge sindikata v vseživljenjskem izobraževanju njegovih članov je pomemben 57. člen, ki opredeljuje izobrazbo in šolanje. Ta člen navaja, da je izobraževanje svobodno. Prav tako pravi, da je osnovnošolsko izobraževanje obvezno in se financira iz javnih sredstev. Država je zadolžena za ustvarjanje možnosti, da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo. Franca (2010, 349) pravi, da je izobraževanje oziroma izobrazba pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine. Ustavno določbo je mogoče razumeti zelo široko, saj lahko izobrazbo državljani pridobivajo celo življenje, kar vključuje tudi čas, ko je posameznik zaposlen pri delodajalcu.

V 58. členu je določena avtonomnost univerz in drugih državnih visokih šol, prav tako je določeno, da način njihovega financiranja določa zakon. Področja izobraževanja se Ustava Republike Slovenije dotika tudi v 64. členu, kjer opredeljuje posebne pravice avtohtone italijanske in madžarske narodne skupnosti v Sloveniji. Ti dve narodni skupnosti in njuni pripadniki imajo pravico do vzgoje in izobraževanja v svojem jeziku ter do oblikovanja in razvijanja te vzgoje in izobraževanja. Čeprav se slednja člena nanašata na področje izobraževanja, se konkretnije nikjer ne dotikata sindikalnega delovanja, kar bi lahko smatrali kot pomanjkljivost v pravni urejenosti, saj sindikati v današnjem tržno usmerjenem ekonomskem okolju predstavljajo vez med delavci in delodajalci. Sindikati imajo namreč vrsto prednosti, ki jih lahko spretno unovčijo pri vpeljavi aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja. To jim omogoča takojšnje zaznavanje potreb delovnega procesa, kar je danes nujno potrebno za uspešnost podjetja. Podrobnejša zakonska opredelitev

sodelovanja univerz s sindikati in načina financiranja izobraževanja bi zagotovo pomenila jeziček na tehtnici ob odločevanju za včlanitev v sindikat (Franca in Filipov 2009a, 16).

Pri pregledu najvišjega pravnega akta v Republiki Sloveniji ni mogoče nikjer zaslediti konkretnije pravice oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata, prav tako ni konkretnije nikjer zapisan akt, ki bi sindikatom (finančno) omogočal izvajanje in spodbujanje vseživljenjskega učenja.

Zakon o stavki (ZStk)

Pravica do stavke tvori skupaj s pravico do svobodnega organiziranja sindikatov in pravico do kolektivnih pogajanj temelj za delovanje sindikatov ter jim zagotavlja dejansko moč (Tomasini 2009, 30). Pravica do stavke je po 77. členu Ustave Republike Slovenije individualna pravica delavcev in se lahko izvaja samo kolektivno. Sodi med temeljne akcijske pravice sindikatov, pod pogojem, da jo sami organizirajo. ZStk ureja način organiziranja in vodenja stavke ter pogoje za začetek in veljavnost stavke, ki morajo biti takšni, da ne ogrožajo varnosti, zdravja ter premoženja ljudi. Ureja tudi način prenehanja stavke ter globe za prekrške.

ZStk ureja tudi del področja sindikalnega delovanja, saj je v 4. členu ZStk določeno, da lahko stavko organizirajo delavci ali sindikat. Na poziv strani v sporu se lahko v pogajanja za sporazumno reševanje nastalega spora vključijo tudi predstavniki sindikata, če le-ta ni organizator stavke. Po drugi strani zakon poleg možnosti organizacije stavke določa tudi prenehanje stavke na podlagi sklepa sindikata pod določenimi pogoji (6. člen). Zakon namenja posebno vlogo sindikatom v primeru stavke delavcev v organizacijah in pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost ali dela posebnega družbenega pomena, kjer se mora kljub stavki zagotoviti minimum delovnega procesa. Zakon v četrtem odstavku 11. člena določa tudi sodelovanje sindikata pri sporazumnem reševanju spora. Za organizacijo in vodenje stavke so pomembna tudi sindikalna strokovna pravila, ki jih je sprejela večina sindikatov. Z njimi sindikati urejajo stavko kot sestavni del sindikalnih svoboščin in pravic, pogoje za začetek stavke, oblike stavke, organiziranje in vodenje stavke, čas trajanja stavke ter postopek k reševanju oziroma usklajevanja zahtev in interesov delavcev (Tomasini 2009, 31).

Poročilo Evropske Komisije iz leta 2013 kaže na to, da se dandanes pojavljajo velike težave med predstavniki delavcev in delodajalcev in tudi vladami, kar je privedlo do vse bolj konfliktnih odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi. Socialni dialog je pod vse večjimi pritiski. Države z dobro uveljavljenim socialnim dialogom ter močnimi institucijami za urejanje odnosov med delodajalci in delojemalci so ponavadi tiste, v katerih so gospodarske in socialne razmere stabilnejše in manj napete. Potencial za reševanje težav, ki ga ponuja socialni dialog, nam lahko pomaga prebroditi trenutno krizo (Evropska Komisija 2013). Avtorici Franca in Filipov (2009a, 16) menita, da ima sindikat tisti potencial, ki lahko

pomembno vpliva na kakovost odnosov med delavcem in delodajalcev. Za doseganje večje ekonomske stabilnosti menita, da bi s sistemom vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata povečali posameznikovo zaposljivost. S tega stališča lahko izboljšanje izobrazbene strukture pomeni manjšanje napetosti med akterji v gospodarstvu in posledično manjšo verjetnost konfliktov med njimi ter posledično stavk.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)

ZRSin je temeljni organizacijski zakon, ki se ne ukvarja z vsebino sindikalne dejavnosti, temveč določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov. Zakon ureja postopek pridobitve lastnosti pravne osebe, kjer zadošča deponiranje statuta oziroma pravil sindikata in zapisa ustanovnega odbora na upravni enoti, kjer je sedež delodajalca. Deponira se vsaka sprememba statuta ali pravil sindikata.

Po tem zakonu so reprezentativni tisti sindikati, ki izpolnjujejo zahteve iz njegovega 6. člena:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

7. člen zakona daje reprezentativnim sindikatom možnost da lahko sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Ta člen je zagotovo pomemben za izvajanje vseživljenjskih izobraževalnih aktivnosti članov sindikata, saj so reprezentativni sindikati tisti, ki imajo moč sklepanja kolektivnih pogodb, v katerih se lahko natančno opredelijo pravice in obveznosti iz delovnih razmerij do izobraževanja določenih skupin delavcev. Različne kolektivne pogodbe urejajo izobraževanje različnih skupin delavcev različno, zato je smiselno na tem mestu razmisliti o enotnem zakonu za vse skupine delavcev.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

ZSDU v 7. členu določa, da se morajo sveti delavcev vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja in da ne smejo posegati v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev.

Sindikati ima pomembno vlogo pri vzpostavljanju sistema soupravljanja (Tomasini 2009, 32):

- v novoustanovljeni družbi lahko poleg treh delavcev skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev tudi reprezentativni sindikati; če v organizaciji svet delavcev še ni oblikovan, skliče sindikat zbor delavcev zaradi sprejetja odločitve o oblikovanju sveta

- delavcev in razpisa volitev ter imenovanja volilne komisije (iniciativna funkcija sindikata), kot je to opredeljeno v 17. členu tega zakona,
- sindikati, ki so zastopani v družbi, lahko v skladu z 18. členom zakona predlagajo člane volilne komisije,
 - na podlagi 22. člena so lahko prisotni pri delu volilnih organov,
 - na podlagi 27. člena imajo sindikati pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev (kadrovska funkcija sindikata)
 - v skladu z 48. členom lahko začnejo postopek za odpoklic tistega člana sveta delavcev, ki so ga sami kandidirali (nadzorna funkcija sindikata),
 - vsebina 61. člena zakona daje svetu delavcev možnost, da lahko na svoje seje povabi poleg strokovnjakov iz družbe ali izven nje, vodilnega osebja in predstavnikov združenj delodajalcev tudi predstavnike reprezentativnih sindikatov,
 - 101. člen določa, da lahko minister za delo določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V določeni meri ureja vsebinsko delovanje sindikatov tudi ZDR-1, vendar v njem delovanje sindikatov ni natančno urejeno v posebnem poglavju. Zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

ZDR-1 ureja kar nekaj področij, ki se nanašajo na sindikalno delovanje in sicer v 10. členu določa *vlogo sindikata pred sprejemom splošnih aktov delodajalca, s katerimi določa organizacijo dela ali pa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati*. V zvezi s tem avtorica Tomasini (2009, 33) pravi, da je dolžnost obveščanja zaposlenih na strani delodajalca in ne na strani reprezentativnih sindikatov. Le-ta ima zgolj sodelovalno dolžnost in se od njega ne more zahtevati, da bo o sprejetih aktih delodajalca obveščal delavce. Res je, da obveščanje zaposlenih ni pravna dolžnost sindikata, vendar v praksi temu ni tako, saj takšno "obnašanje" sindikata ne bi pomenilo nič dobrega, zato se z njo zagotovo ne morem strinjati, saj so sindikati tisti, ki so nenehno prisotni med delavci in so hkrati v vsakodnevnem stiku z delodajalci (Franca in Filipov 2009a, 16) in tako predstavljajo pomembno vez v komunikaciji med njimi. Zakon ureja tudi *pravice in obveznosti sindikatov pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in njihove posebnosti, obveščanje in posvetovanje s sindikati v primeru spremembe delodajalca, vlogo sindikata v postopku pred odpovedjo Pogodbe o zaposlitvi posamezniku ali večjemu številu delavcem ter njegovo vlogo v disciplinskem postopku zoper delavca ter zagotavlja posebno pravno varstvo predstavnikov delavcev pred odpovedjo Pogodbe o zaposlitvi*. V zakonu je urejeno tudi *delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov*. Posebno varstvo sindikalnih zaupnikov in sindikalna članarina sta opredeljeni v 206. in 207. členu

zakona. Tretji odstavek 207. člena se nanaša na tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine, ki jo na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata. Tomasini (2009, 43) pojasnjuje, da delodajalec obračuna in plačuje članarino sindikatu z odtegotvanjem ob izplačilu plače delavcev. Drugačen način obračunavanja in zbiranja članarine bi sindikati tehnično, finančno in organizacijsko težko uresničili, tako da je bilo med socialnimi partnerji dogovorjeno, da bodo delodajalci brez dodatnih stroškov zagotavljali tehnično izvedbo obračuna in plačila članarine.

Za proučevano temo naloge je bistvenega pomena ureditev izobraževanja ter usposabljanja delavcev v Zakonu o delovnih razmerjih, čemur bomo v nadaljevanju namenili pozornost.

Izobraževanje oziroma izobrazba je pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine (Franca 2010, 349). To potrjuje tudi Ustava RS, saj v 57. členu med drugim zavezuje državo, da ustvarja možnosti za pridobitev ustrezne izobrazbe. Po mnenju Ustavnega sodišča pravica do izobrazbe za državo pomeni predvsem dolžnost, da posamezniku omogoči nediskriminatoren pristop do obstoječih tipov in stopenj izobrazbe ter mu ponudi nek minimalen standard kakovosti te izobrazbe (Ustavno sodišče 2001).

ZDR-1 v 6. členu prepoveduje diskriminacijo in določa da mora delodajalec zagotavljati delavcem enake možnosti tudi na področju izobraževanja. Pomen izobraževanja se kaže tudi v 62. členu zakona, ki se nanaša na dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik se dogovorita tudi o izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavca v času napotitve pri uporabniku. Drugi odstavek 62. člena določa, da se pred pričetkom dela sklene pisni dogovor, v katerem se podrobneje določijo obveznosti ter pravice delodajalca za zagotavljanje dela, delavca in uporabnika. Zelo široko si lahko razlagamo tudi tretji odstavek 63. člena, ki pravi, da med pravice uporabnika in delavca štejemo tudi pravico do ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo. Med pravico do ugodnosti bi namreč lahko v primeru, da bi bila zakonsko natančno opredeljena, šteli tudi pravico do izobraževanja. Bistvo te določbe je, da delodajalec ne dela razlik med redno zaposlenimi in zaposlenimi preko različnih "kadrovskih agencij."

Izobraževanje in usposabljanje delavcev je pomembno tudi v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu iz razloga nesposobnosti, saj druga alineja 89. člena zakona pravi, da je nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov (ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali pa ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi ter posledično ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti ter drugih obveznosti iz delovnega razmerja) lahko osnova za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu iz razloga nesposobnosti. Jereb (1998, 101–102) pravi, da s stališča organizacije izobraževanje delavcev prispeva k doseganju boljših rezultatov oziroma k večji produktivnosti, boljši kakovosti dela,

večji gospodarnosti in boljši organizaciji dela. Delavec nima samo dolžnosti, temveč tudi pravico do izobraževanja zaradi doseganja ciljev in namenov izobraževanja. Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje delavca, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ter če bi se bilo z ustreznim izobraževanjem delavca mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga (Senčur Peček idr. 2012, 99). Delavec s kandidaturo za ustrezno izobraževanje uresničuje navedeno pravico. V primeru spora med delavcem in delodajalcem, pa lahko delavec z navajanjem dejstev, ki bi obremenjevala delodajalca, da mu le-ta ni omogočil izobraževanja zaradi različnih osebnih okoliščin, obremeni delodajalca, saj mora le-ta dokazati, da pri napotitvah delavcev ni ravnal v nasprotju s 6. členom ZDR-1, ki prepoveduje diskriminacijo med delavci.

Najpomembnejši člen ZDR-1, ki ureja področje izobraževanja delavcev, je 170. člen. Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Na podlagi drugega odstavka tega člena je delodajalec tisti, ki je dolžan zagotoviti navedeno, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V primeručasne nezmožnosti zagotavljanja dela delavcu iz poslovnega razloga zakon v 138. členu določa, da se je delavec dolžan izobraževati v času čakanja na delo. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka (če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga) 170. člena, nosi stroške izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec. S pogodbo o izobraževanju delavca se delavec in delodajalec dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih ter o trajanju in poteku izobraževanja, kadar se delavec, ki je delovnem razmerju, izobražuje v interesu delodajalca. Delavec bi z odklonitvijo napotitve na izobraževanje, ki ustreza z zakonom določenim namenom, lahko kršil pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja (Senčur Peček, Kresal in Kresal Šoltes 2012, 99). Enako navaja tudi Terzič (2013), ki meni, da je v primeru odklonitve napotitve delavec disciplinsko in odškodninsko odgovoren. Stopnja njegove odgovornosti in posledice odklonitve so odvisne od vrste, vsebine in utemeljenosti delodajalčeve napotitve in tudi od opredelitve obveznosti delavca v pogodbi o zaposlitvi in kolektivni pogodbi, ki velja za delodajalca. Skrajna posledica odklonitve je lahko tudi prenehanje delovnega razmerja. Vprašanje, ki se postavlja v zvezi s problematiko napotitve delavca na izobraževanje je, kako daleč seže delodajalčeva pravica oziroma dolžnost, da zagotovi delavcu izobraževanje oziroma da ga napoti na izobraževanje. Vsako napotitev delodajalca na izobraževanje in delavčevo odklonitev vendarle ne gre obravnavati kot krivdno ravnanje oziroma kršitev delovnih obveznosti. Med take primere na

primer štejejo ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja bolj zahtevnih del, delavec pa želi dela, ki jih je opravljal opravljati tudi v naprej. V takem primeru je za sprejem ustrezne odločitve oziroma ukrepanja treba posebej ugotovljati vse okoliščine. Obstajati mora razumna delodajalčeva dolžnost napotitve delavca na izobraževanje. Ta se presoja v vsakem primeru posebej in je odvisna predvsem od vrste in trajanja izobraževanja in stroškov povezanih z izobraževanjem ter zmožnostmi delodajalca (Planet GV 2013, 2). Tretji odstavek 170. člena v nadaljevanju določa, da se potek, trajanje izobraževanja in pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. Pomen kolektivne pogodbe in pogodbe o izobraževanju poudarja tudi Franca (2010, 349–350), ki pravi, da ZDR-1 ne določa ničesar o vlogi sindikata pri izobraževanju in usposabljanju delavcev. Ravno tako tega ne zajemajo kolektivne pogodbe. Pomen posebnih pogodb o izobraževanju med delavcem in delodajalcem se torej kaže v tem, da zakon predvideva, da se lahko obe stranki dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih v zvezi z izobraževanjem kot na primer: pravico delavca, da mu po končanem izobraževanju delodajalec ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za dela, za katera se je delavec usposabljal in izobraževal, število plačanih in neplačanih odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitnih in drugih obveznosti iz izobraževanja, kritje stroškov izobraževanja, če izobraževanje poteka v lastnem in deljenem interesu, rok, do katerega mora delavec končati izobraževanje in povračilo stroškov izobraževanja, če delavec ne zaključi izobraževanja uspešno, idr. (Senčur Peček, Kresal in Kresal Šoltes 2012, 100). Pomembno dejstvo je, da zakon dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih prepušča svobodni pogodbeni volji strank, upoštevajoč pri tem temeljna načela obligacijskega in delovnega prava ter sorazmernost dajatev obeh strank. S tega vidika je tudi treba presojati sorazmernost obveznosti, da delavec določen čas po zaključku izobraževanja ostane zaposlen pri delodajalcu oziroma mu mora povrniti sorazmerni del stroškov izobraževanja, če pred tem časom poda odpoved. Prekometerne pogodbene obveznosti delavca v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu bi lahko pomenile neustaven poseg v svobodo dela (Senčur Peček, Kresal in Kresal Šoltes 2012, 100).

ZDR-1 v 171. členu posebej ureja pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca ali v svojem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, razen če kolektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi ali posebna pogodba o izobraževanju ne določajo tega podrobneje. V primeru izobraževanja, ki je v interesu delodajalca, je odsotnost plačana (Franca 2010, 349–350). Senčur Peček, Kresal in Kresal Šoltes (2012, 99–100) pojasnjujejo, da se čas izobraževanja všteva v delovni čas, kadar gre za izobraževanje v interesu delovnega procesa in na katerega je delavca napotil delodajalec. V primeru izobraževanja v lastnem interesu delavca ter v primeru, da izobraževanje poteka v skupnem interesu delavca in delovnega procesa, lahko delodajalec in delavec natančneje določita in opredelita pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja s pogodbo o izobraževanju. Podobno v zvezi z odsotnostjo z dela zaradi izobraževanja meni Terzič (2013), ki pravi, da je obseg te pravice odvisen od tega, ali se delavec izobražuje na

podlagi napotitve delodajalca ali iz lastnega interesa. Kadar se delavec izobražuje na podlagi napotitve, ima pravico do plačane odsotnosti za izobraževanje, ki obsega dan opravljanja izpita, lahko pa tudi plačano odsotnost za čas priprav (predavanja, obvezni seminarji, čas priprav neposredno pred izpitom). Tudi delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela, vendar je njen obseg manjši – po zakonu ima samo pravico do odsotnosti z dela na dan, ko prvič opravlja določen izpit, ne pa tudi za čas priprav. Pomembna določba, ki se prav tako navezuje na delavčevo odsotnost z dela zaradi izobraževanja, je tudi v drugem odstavku 137. člena, ki pravi, da je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. V primeru vštevanja odsotnosti delavca zaradi izobraževanja v delovni čas ima delavec enake pravice, kot če bi delal, pri čemer je pomembna pravica do denarnega nadomestila in povračila stroškov za čas njegove odsotnosti. Med stroške, nastale v zvezi z izobraževanjem, ki so določeni v kolektivni pogodbi ali pa pogodbi o izobraževanju, praviloma uvrščamo stroške prevoza, kotizacij, šolnin, prehrane in stroške bivanja (Planet GV 2013, 5). Avtorica Franca (2013) v analizi panožnih kolektivnih pogodb v Sloveniji pravi, da skoraj vse kolektivne pogodbe vsebujejo možnosti za plačano odsotnost delavcev v namen izobraževanja in usposabljanja. Razlike ureditev v kolektivnih pogodbah se kažejo zlasti v dolžini plačane odsotnosti oziroma v tem, koliko plačane odsotnosti določijo že kolektivne pogodbe ter koliko je to prepuščeno podjetniški kolektivni pogodbi, pogodbi o zaposlitvi in/ali pogodbi o izobraževanju. Sedmi odstavek 171. člena v nadaljevanju tudi določa višino nadomestila in pravi, da delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Kolektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi ali pogodba o izobraževanju lahko določajo večji obseg pravic. Za opredelitev tega, katero izobraževanje med delovnim časom ali izven njega, se všteva v delovni čas je treba upoštevati kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca (Planet GV 2013, 3).

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

Pristojnost, organizacija in sestava delovnih in socialnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih določa ZDSS-1. 6. člen zakona določa, da je delovno sodišče pristojno za odločanje o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji.

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)

Sprejetje Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ, Uradni list RS, št. 5/2009, 40/2009, 57/2009) sodi med ukrepe slovenske vlade, s katerim naj bi v času gospodarske in finančne krize olajšali položaj gospodarstva in zaščitili položaj zaposlenih.

Sindikati ima na podlagi tega zakona velike pristojnosti, saj je v tretji alineji drugega člena določeno, da delodajalec subvencije ne bo dobil brez predhodnega pisnega dogovora z reprezentativnim sindikatom. Sindikat kot podpisnik dogovora, na podlagi katerega je delodajalec upravičen do subvencije, ves čas spremlja in nadzoruje izvajanje zakona. V primeru zlorab lahko sindikat odstopi od dogovora ali o kršitvah zakona obvesti Zavod za zaposlovanje ali inšpektorat za delo (Tomasini 2009, 46).

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)

Na podlagi 25. člena ZKolP se kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo.

ZKolP daje v 2. členu sindikatu oziroma združenju sindikatov pooblastilo, da lahko kot pogodbeni stranka sklepa kolektivne pogodbe. Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom. Za proučevanje področja izobraževanja članov sindikata je pomemben drugi odstavek 3. člena zakona, ki se nanaša na vsebino kolektivne pogodbe in pravi, da lahko kolektivna pogodba v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačila za delo ter druge osebne prejemke in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, med katere lahko štejemo tudi pravico in obveznost do izobraževanja članov sindikata.

Sklep analize slovenske pravne ureditve sindikalnega delovanja

(Ne)urejenost področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata zagotovo otežuje ali pa lajša njegovo implementacijo v praksi. Noben nacionalni pravni akt natančneje ne opredeljuje procesa vseživljenjskega izobraževanja v sindikatih, vendar posamezni pravni akti urejajo nekatere dele te problematike. V preglednici 2 so zbrani temeljni slovenski pravni akti, s katerimi bi lahko povezali proces vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja članov sindikata, in kratka vsebina pravnega akta.

Preglednica 2: Pregled nacionalne zakonodaje

Pravni vir	Vsebina
Ustava RS	<ul style="list-style-type: none"> – pravica svobodnega ustanavljanja in delovanja sindikatov ter vključevanja vanje – pravica do stavke – prepoved diskriminacije
Zakon o stavki (ZStk)	<ul style="list-style-type: none"> – pravica do stavke
Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)	<ul style="list-style-type: none"> – način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov
Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)	<ul style="list-style-type: none"> – prepoved sindikalnega boja sveta delavcev
Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	<ul style="list-style-type: none"> – vloga sindikata, pred sprejemom splošnih aktov delodajalca – prepoved diskriminacije – pravica in dolžnost delavca do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja ter – pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.
Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)	<ul style="list-style-type: none"> – pristojnost sindikata v zvezi z delovnimi razmerji
Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)	<ul style="list-style-type: none"> – pristojnost sindikata v zvezi s prejemom subvencije delodajalca
Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKOlP)	<ul style="list-style-type: none"> – pristojnost sindikata pri sklepanju kolektivnih pogodb

Analiza domačih pravnih virov s področja sindikalnega delovanja nam kaže, da je izobrazba pomembna družbena vrednota, saj v 57. členu Ustava Republike Slovenije zavezuje državo k ustvarjanju možnosti za pridobitev ustrezne izobrazbe. Država je s to določbo zavezana, da omogoči nediskriminatoren pristop do obstoječih tipov in stopenj izobrazbe in zagotovi minimalne standarde kakovosti izobrazbe.

ZDR-1 v 170. členu določa izobraževanje delavcev. Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Člen res določa izobraževanje delavca pod določenimi pogoji, vendar je treba razumeti, da se lahko delavci izobražujejo celo življenje, tudi v času, ko so zaposleni pri delodajalcu, zato je pomembno dejstvo, da v slovenski pravni ureditvi zakon dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih prepušča svobodni volji strank, saj lahko le-ti s pogodbo o izobraževanju ali na podlagi kolektivne pogodbe dogovorita medsebojne obveznosti in pravice o trajanju in poteku izobraževanja, kadar se delavec izobražuje v interesu delodajalca. V zvezi z napotitvijo delavca na izobraževanje ali usposabljanje se postavlja vprašanje, kako daleč seže delodajalčeva pravica oziroma dolžnost, da delavca napoti na izobraževanje, hkrati pa se je potrebno zavedati (Planet GV 2013, 2), da vsaka delavčeva odklonitev izobraževanja pod določenimi pogoji vendarle ne pomeni krivdnega ravnanja oziroma kršitve delovnih obveznosti.

Izobraževanje in izobrazba sta pomembni vrednoti v današnji družbi (Franca 2010; Mirčeva idr. 2010; Barle Lakota 2011; Milinkovič 2007) oziroma predstavljata pomemben ekonomski vir napredka družbe. Izobraževalne aktivnosti so usmerjene k polnemu razvoju človekove osebnosti skozi vsa obdobja njegovega življenja, zato vedno bolj dobiva na pomenu vseživljenjsko izobraževanje, pri katerem ni nunjo, da so interesi delavca enaki interesom delodajalcev, vendar kljub temu prispevajo k bolj učinkovitemu družbenemu razvoju. V razkoraku med formalnim in neformalnim oziroma obveznim in "interesnim" izobraževanjem bi lahko sindikati iskali priložnost za svoje uveljavljanje in posledično za krepitev svojega položaja, saj bi s povezovanjem potreb delavcev in želja delodajalcev lahko pomembno doprinesli k razvoju aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja. So namreč tisti, ki so v vsakodnevem stiku z delavci in delodajalci (Franca in Filipov 2009a, 16) in zato najboljše poznajo potrebe obeh. Vendar na žalost kljub temu, da država ustvarja in ureja področja izobraževanja in delovanja ločeno, v različnih pravnih aktih (ZDR-1, ZKoliP, ZRSin, ZStk) (Ivančič idr. 2011; Franca in Filipov 2009a; Andragoški center Slovenije 2008), zaenkrat v Sloveniji še ne obstaja ustrezna pravna podlaga, ki bi celovito oziroma sistematično uredila delovanje sindikatov in posledično pravice in obveznosti iz naslova izobraževanja in vseživljenjskega izobraževanja. Vloga sindikata pri izobraževanju in usposabljanju svojih članov v Sloveniji je torej domena avtonomnega urejanja. Čeprav veljavna pravna zakonodaja nima neposrednih določb, ki bi urejale vlogo socialnih partnerjev pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, to ne pomeni, da se socialni partnerji ne morejo vključevati v izobraževalne procese in v usposabljanje zaposlenih oziroma na splošno v procese vseživljenjskega izobraževanja (Franca 2013).

2.3 Sklepne ugotovitve poglavja

Sindikati in delodajalci sta pogosto nasprotujoči si strani, ki delujeta druga na drugo z namenom zaščite pravic. Pri določitvi pravic ima pogosto končno besedo delodajalec, cilj sindikata pa je, da bi lahko imel kar največji možni vpliv na te odločitve. Delovanje sindikatov je v evropskih državah urejeno v skladu z določili in dokumenti mednarodnih institucij in organizacij. Sindikalna svoboda ima v mednarodnem pravu posebno mesto, saj je obravnavana v številnih aktih, sprejetih s strani Organizacije združenih narodov, Sveta Evrope, Mednarodne organizacije dela ter Evropske unije. Ti dokumenti so dobra podlaga, ki daje sindikatom pooblastila in pravice, da lahko svojim članom pomagajo pri uveljavitvi in zaščiti pravic ter interesov. Ključni mednarodni pravni viri s področja sindikalnega delovanja opredeljujejo pravico odraslih udeležencev v izobraževanju, zlasti tistih "izobraževalno" prikrajšanih. Pravica do izobraževanja in nadaljnjega usposabljanja je temeljna človekova pravica, ki ne sme biti odvzeta nikomur, ker pa znanje pridobljeno v formalnem izobraževanju danes hitro zastari (Franca 2010, 361), ga je treba obnavljati skozi vse življenje.

Mednarodni pravni akti, kot so SDČP (26. člen), MPESKP (6. člen), Konvencija OZN o odpravi rasne diskriminacije (5. člen), Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (14. člen) ter ESL (10. člen), nalagajo državam pogodbenicam dolžnost zagotavljanja ustreznega izobraževanja delavcev. Dolžnost ustvarjanja pogojev za izobraževanje je torej naložena državam, nikjer pa v kontekstu socialnega partnerstva ne najdemo ostalih socialnih partnerjev, kot so delodajalci in sindikati, katerih pomembno vlogo poudarjajo Ivančič idr. (2011), Franca (2010), Mirčeva idr. (2010) in Andragoški center Slovenije (2008). Urejanje vloge med ostalimi socialnimi partnerji (tako vloge sindikata ter delodajalca) je torej prepuščeno avtonomnemu urejanju.

Podobno ureditev lahko zasledimo tudi v slovenski pravni ureditvi, kjer Ustava Republike Slovenije v 57. členu opredeljuje izobrazbo in šolanje. Zakon zavezuje državo k ustvarjanju možnosti za izobraževanje oziroma k ustvarjanju nediskriminatornega dostopa do obstoječih tipov in stopenj izobrazbe ter hkrati k zagotovitvi minimalnih standardov kakovosti. Avtorica Franca (2010, 349) ugotavlja, da je to ustavno določbo mogoče razumeti zelo široko, saj lahko izobrazbo državljanji pridobivajo celo življenje, kar vključuje tudi čas, ko je posameznik zaposlen pri delodajalcu. To odločbo lahko torej razumemo vseživljenjsko, tako da ima delavec pravico do stalnega izobraževanja in usposabljanja. Pri pregledu najvišjega pravnega akta v Republiki Sloveniji ni mogoče nikjer zaslediti konkretnije pravice oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata, prav tako ni konkretnije nikjer zapisan akt, ki bi sindikatom (finančno) omogočal izvajanje in spodbujanje vseživljenjskega učenja.

Največ pravic in obveznosti na področju sindikatov ureja ZDR-1, ki vsebuje števila pooblastila, ki jih imajo sindikati tako v primeru individualnih delovnih sporov kot tudi v kolektivnih delovnih sporih. Najpomembnejši člen ZDR-1, ki ureja področje izobraževanja

delavcev, je zagotovo 170. člen. Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. 170. člen res določa izobraževanje delavca pod določenimi pogoji, vendar je treba razumeti, da se lahko delavci izobražujejo celo življenje, zato je pomembno dejstvo, da zakon dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih o trajanju in poteku izobraževanja in usposabljanja, kadar se delavec izobražuje v interesu delodajalca, prepušča svobodni volji strank. Wahl (2004) opozarja na porušena razmerja moči med delavstvom in kapitalom, zato se postavlja vprašanje, kako daleč sploh seže delodajalčeva pravica oziroma dolžnost, da delavca napoti na izobraževanje, hkrati pa, kot navaja Planet GV (2013, 2) tudi vsaka delavčeva odklonitev izobraževanja vendarle še ne pomeni kršitve delovnih obveznosti. V tem razkoraku med formalnim in neformalnim izobraževanjem bi lahko sindikati iskali priložnost za svojo uveljavitev in krepitev položaja v sistemu socialnega partnerstva, saj so oni tisti, ki so v vsakodnevnem stiku z vsemi (državo, delavcem in delodajalcem) (Franca in Filipov 2009a, 16) in zato najbolj poznajo potrebe vseh. A na žalost v Sloveniji nimamo enotnega zakona o sindikatih, ampak so področja sindikalnega delovanja (med drugimi tudi izobraževanja) opredeljena v več zakonih (ZDR-1, ZKolP, ZRSin, ZStk), ki le-to deloma oziroma razdrobljeno urejajo.

Sedanja zakonska ureditev po mnenju številnih avtorjev (Andragoški center Slovenije 2008; Franca in Filipov 2009a; Ivančič idr. 2011) pomanjkljivo in neustrezno ureja izobraževanje odraslih na področju pravic, saj osnovnošolska izobrazba predstavlja minimum standarda, ki je zaščiten z ustavo. Redke primere zagotovljene pravice (in še redkeje dolžnosti) do izobraževanja najdemo tudi v nekaterih zakonih, ki urejajo področje zaposlovanja. Ugotavljamo, da slovenska zakonodaja ne opredeljuje vloge sindikata pri izobraževanju, usposabljanju ali vseživljenjskem učenju zaposlenih. Enako meni tudi Franca (2010, 350), ki poleg tega poudarja, da tega področja ne zajemajo niti kolektivne pogodbe, kar pa ne pomeni, da se sindikati ne morejo vključevati v procese vseživljenjskega izobraževanja oziroma usposabljanja ali na splošno v proces vseživljenjskega učenja, ki postaja vse bolj pomemben. Takšna odvisnost zmanjšuje dostop do izobraževanja in učenja predvsem izobraževalno prikrajšanim posameznikom ali socialnim skupinam, hkrati pa omejuje tudi možnost za razvoj primerne in kakovostne izobrazbene ponudbe (Andragoški center Slovenije 2008, 63). Sodobne družbene in gospodarske razmere namreč danes od sindikatov zahtevajo nove aktivnosti in dejavnosti v duhu povečevanja njihove dodane vrednosti oziroma bogatitve delovanja (Franca in Filipov 2009a; Erjavec 2009), kjer se kot ena izmed potencialnih možnosti kaže možnost pravice oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata. O morebitni uvedbi te dolžnosti in/ali pravice sindikata se odpira več vprašanj. Med drugim o tem, kakšno izobraževanje in usposabljanje in na kakšen način bi ga lahko sindikat ponudil svojim članom in drugim delavcem ter kako sploh izoblikovati sistem zagotavljanja sredstev za izvedbo (Franca 2010, 350). Sindikati morajo v današnjih tržnih razmerah biti

pozorni na izzive, ki se jim ponujajo, zato so prisiljeni iskati dobre priložnosti, s katerimi bodo lahko sledili družbenim spremembam in hitremu gospodarskemu razvoju.

Kot priložnost za sindikate, da se aktivno vključijo v proces usposabljanja, izobraževanja oziroma tudi v proces vseživljenjskega izobraževanja, se mogoče kaže Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP, Uradni list RS, št. 42/2009), ki predvideva delno povrnitev izplačanih nadomestil plače za delavcev, ki jim delodajalci začasno ne morejo zagotavljati dela in so doma na začasnem čakanju kot tudi povračilo stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja ter dokvalifikacije ali prekvalifikacije v obdobju začasnega čakanja na delo. Dosedanja slovenska zakonodaja namreč s stroški izobraževanja delavca v celoti bremeni delodajalca. Ivančič idr. (2011, 30) menijo, da je za sistemsko ureditev izobraževanja odraslih bistvenega pomena povečano vlaganje javnih virov v izobraževanje in da država prevzema stroške izobraževanja izobrazbeno prikrajšanih skupin in izobraževanja za doseganje nacionalnih in mednarodno primerljivih standardov znanja. Slabost sedanje ureditve je namreč v tem, da je zakonsko zagotovljeno le stabilno financiranje uresničevanja ustavne pravice do osnovnošolske izobrazbe, za ostalo izobraževanje v javnem interesu pa velja, da je razporeditev sredstev odvisna le od razpoložljivosti proračunskih sredstev. Vključitev odraslih v programe izobraževanja, tudi ko gre za najbolj ranljive skupine, tako ni odvisno od njihovih dejanskih izobraževalnih potreb, ampak od učinkovitosti razporejanja in vsakoletnega obsega sredstev proračuna (Andragoški center Slovenije 2008, 23). V kolikšni meri bodo sindikati vključeni v to dogajanje, je vsekakor odvisno od interesa delodajalca, saj sam zakon te pravice sindikatom ne daje.

3 VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

Za boljše razumevanje vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji je najprej treba predstaviti koncept vseživljenjskega izobraževanja ter pregledati področje izobraževanja odraslih v Sloveniji, ponudbo izobraževanja odraslih v Sloveniji in analizirati aktualno stanje izobraževanja odraslih v času pisanja naloge. Ker je izobraževanje, še posebej izobraževanje odraslih, povezano s finančnimi sredstvi, smo v posebni točki pregledali, kako je financirano izobraževanje odraslih v Sloveniji. V sklepnem delu te točke smo posebno pozornost namenili vlogi sindikatov pri vseživljenjskem izobraževanju delavcev, ki za sindikate predstavlja priložnost v njihovem nadaljnjem razvoju in krepitvi njihovega položaja na trgu dela.

Vseživljenjsko učenje je proces, ki vključuje tako formalne kot tudi neformalne oblike učenja, se dogaja v različnih učnih okoljih in okoliščinah, poteka od rojstva preko zgodnje mladosti, odraslosti do smrti, s ciljem izboljšanja posameznikovih spretnosti in njegovega znanja. Z učenjem pridobivamo tudi interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih ter številne druge osebnostne lastnosti (Milinkovič 2007, 3). Longworth (1995, 6) opisuje koncept vseživljenjskega izobraževanja kot razvoj človeških zmožnosti, ki spodbuja posameznike in jim daje moč, da si konstantno pridobivajo nova znanja, vrednote, spretnosti in razumevanje, ki jih bodo potrebovali vse življenje in jih uporabljali z zaupanjem, ustvarjalnostjo in veseljem v vseh vlogah, okoliščinah in okoljih. Po podatkih OECD (2004, 1) se je koncept vseživljenjskega izobraževanja kot strategije izobraževanja pojavil pred približno tremi desetletji z namenom uskladitve tržnih anomalij, saj se je priložnost pridobitve formalne izobrazbe pred uveljavitvijo tega koncepta pojavljala bolj ali manj le v zgodnjih fazah življenja. OECD, Unesco in Svet Evrope so ugotovili, da morajo priskrbeti "drugo priložnost" izobraževanja tistim, ki tega niso storili v zgodnji fazi življenja.

Eno izmed pomembnih sestavin vseživljenjskega izobraževanja predstavlja izobraževanje odraslih (Kump in Jelenc Krašovec 2009, 7). Brez razvitega sistema izobraževanja odraslih koncepta vseživljenjskosti učenja sploh ni mogoče uveljaviti (Lepšina 2013). Razprave o razvoju in uresničevanju koncepta vseživljenjskega učenja so v stroki prisotne že dolgo, danes pa dobivajo politične razsežnosti in podporo na evropski in nacionalni ravni. V Sloveniji smo sprejeli Strategijo vseživljenjskosti učenja, ki v svojem prvem cilju (Ministrstvo za šolstvo in šport RS 2007, 7) določa, da je potrebno vsem ljudem omogočiti učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih in v vseh okoljih. Pri posameznikih bo treba krepiti zavedanje, da je učenje tisto, s katerim lahko razvijajo svojo kreativnost, podjetnost in znanje, ki jih potrebujejo za uspešnost v poslovnem svetu in posledično boljšo kakovost svojega življenja. Strategija med svojimi cilji tudi določa, da je pri vseh ljudeh treba razvijati zavedanje, da imajo pravico do učenja in izobraževanja ter da se mora krepiti njihova soodgovornost zanj.

Vizija vseživljenjskega izobraževanja, ki se uveljavlja v Sloveniji, daje posamezniku in družbi informacije, znanje in razumevanje – vse troje je nujno potrebno za preživetje in razvoj

v hitro spreminjajočih se sodobnih razmerah. Nepogrešljivi spremljevalci te vizije so radost, enakopravnost, ustvarjalnost, medsebojno razumevanje in spoštovanje ter okoliščine, pri katerih se meja med učencem in učiteljem zabriše. Z udejanjanjem slogana "Slovenija, učeča se dežela" tako izvajalci kot udeleženci vseživljenjskega učenja pomagajo pri uresničevanju strateških nacionalnih in evropskih dokumentov na področju izobraževanja (Milinkovič 2007, 4). Lepšina (2013) pravi, da vizija vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji torej postavlja temelje za učinkovito izobraževanje in vseživljenjsko učenje, ki je ključ za najkonkurenčnejšo na temelju temelječo ekonomijo. Tudi naša država se tako kot druge v Evropi srečuje z novostmi, spremembami in težavami v procesu izobraževanja, pri reševanju katerih je treba nujno povečati kakovost izobraževanja, povečati vlaganja sredstev za raziskave in razvoj ter spodbujati vseživljenjsko učenje.

3.1 Izobraževanje odraslih v Sloveniji

Za lažje razumevanje področja izobraževanja odraslih v Sloveniji bomo najprej opredelili pojem izobraževanja odraslih ter opredelil pojma formalno ter neformalno izobraževanje. Ločevanje slednjih pojmov je pomembno pri razumevanju nadaljnje vsebine. V nadaljevanju bomo predstavili tržni vidik sistema izobraževanja – torej ponudbo izobraževanja odraslih v Sloveniji, v zaključku te točke bomo pozornost namenili še aktualnemu stanju izobraževanja odraslih v Sloveniji, kjer bomo predstavili cilje in pravno (ne)urejenost področja ter dejansko sliko izobraževanja odraslih v Sloveniji.

3.1.1 Opredelitev izobraževanja odraslih

Opredelitev izobraževanja odraslih je veliko, med njimi nam Unescova definicija pove, da je izobraževanje odraslih celota organiziranih izobraževalnih procesov katere koli vsebine, stopnje in uporabljenih metod, bodisi formalno ali drugačno bodisi da nadaljuje ali nadomešča začetno izobraževanje v šolah, kolidžih in univerzah, z oblikami usposabljanja vred (Milinkovič 2007, 17).

Človekov razvoj je življenjski proces. Vsa starostna obdobja so enako pomembna, saj prav v vsakem obdobju poteka nenehen razvoj. Posameznikov razvoj poteka v različnih smereh in na različne načine, a vedno pomeni soočanje z izgubami in pridobitvami. Kump in Jelenc Krašovec (2009, 14) pravita, da poznamo različne vidike starosti, med katerimi predvsem socialni vidik starosti temelji na pričakovanih vlogah, ki naj bi jih posameznik prevzemal v določenih življenjskih obdobjih. O odraslosti oziroma starosti lahko govorimo kot o obdobju, ki je razdeljen na razvojne faze oziroma obdobja, skozi katera v času staranja prehajamo. Za vsako obdobje lahko trdimo, da ima svoje razvojne naloge, katerih doseganje prispeva k osebnemu zadovoljstvu in doseganju drugih nalog. Z različnimi življenjskimi dogodki so povezane spremembe, ki so posledica posameznikovega življenja. Dogodki so pogosto povezani s spremembo položaja ali vloge posameznika, kažejo pa, ali posameznik sledi

družbenim spremembam (Sugarman in Woolfe 1997, 22). Da bi posamezniki, ki jih v posameznih družbah štejejo za odrasle, lažje sledili družbenim spremembam ter se polnovredno osebno razvijali ter sodelovali pri oblikovanju uravnoteženega in neodvisnega socialnega, gospodarskega in kulturnega razvoja, morajo v izobraževalnih procesih bogatiti svoje znanje, izboljševati ali spreminjati svojo strokovno in poklicno usposobljenost, stališča in vedenje (Jelenc 1991, 36).

Jelenc (1991, 48–49) loči štiri temeljne kategorije izobraževanja odraslih:

- formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane splošne izobrazbe,
- formalno izobraževanje za pridobitev strokovne ali poklicne izobrazbe,
- neformalno splošno izobraževanje,
- neformalno izobraževanje za poklic ali poklicno delo.

Formalno izobraževanje je tisto, ki pripelje do neke vrste formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija. Neformalno izobraževanje je tisto, pri katerem ne gre za pridobitev javno veljavne stopnje izobrazbe ali kvalifikacije. Zato se ne zahteva verifikacija izobraževanja z uradnim potrdilom o javni veljavnosti izobraževanja (Jelenc b. l.).

3.1.2 Ponudba izobraževanja odraslih v Sloveniji

Pri razumevanju sistema izobraževanja odraslih moramo upoštevati njegov tržni vidik, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje. V sistem izobraževanja se tako vključujejo številni in seveda tudi različni subjekti tako s strani ponudbe kot nosilci ter izvajalci izobraževanja kot tudi s strani povpraševanja kot uporabniki izobraževanja. Ponudba in povpraševanje na trgu izobraževanja odraslih ne potekata spontano, temveč so pomembne razmere in okoliščine, ki ju ustvarjajo in spodbujajo.

Ustrezna ponudba programov, ki upošteva izobraževalne potrebe različnih ciljnih skupin odraslih, je pogoj za njihovo izobraževanje, za zagotavljanje dostopnosti do izobraževanja in posledično tudi za zagotavljanje uresničevanja javnega interesa ter ekonomski in družbeni razvoj (Mirčeva idr. 2010, 65). V Sloveniji se je izobraževanje, namenjeno izključno starejšim odraslim, začelo leta 1984. Vse slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje se povezujejo v neformalno mrežo slovenskih univerz za tretje življenjsko obdobje, hkrati pa je slovenska univerza tudi ustanovna članica Evropske mreže univerz za tretje življenjsko obdobje, ki ima sedež v nemškem mestu Ulm. Po zadnjih podatkih Poročila Društva za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje za leto 2012 (2013, 71) je seznam članic mreže Slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje sestavljen iz 47 članic, ki so postavljene v različnih slovenskih krajih. Število udeležencev oziroma članov izobraževanj iz leta v leto narašča, kar kaže na velik interes starejših odraslih za izobraževanje in hkrati na pomanjkanje tovrstne ponudbe (Kump in Jelenc Krašovec 2009, 77).

V primerjavi s Kump in Jelenc Krašovec (2009, 77), ki opozarjata na pomanjkanje ponudbe izobraževanj za odrasle, Brenkova (2012a, 29) v Pregledu ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji za šolsko leto 2011/2012 navaja, da možnosti izobraževanja odraslih v Sloveniji vendarle obstajajo, a ugotavlja, da je izobraževalna ponudba po državi zelo neenakomerno razporejena. Izobraževalna ponudba je velika predvsem v tistih regijah, kjer je raven izobraženosti odraslega prebivalstva višja, s tem pa tudi povpraševanje po samem izobraževanju. Med te regije spadajo Osrednjeslovenska, Gorenjska in Podravska ter JV Slovenija. Najskromnejšo izobraževalno ponudbo po podatkih Brenkove (2012a, 77) beležimo v Notranjsko-kraški, Spodnjeposavski ter Zasavski regiji. Avtorica ob tem opozarja, da se ponudba v teh regijah že vrsto let ni bistveno povečala. Mohorčič Špolar (2000) pravi, da so za ta območja značilni nižji BDP na prebivalca, višja stopnja brezposelnosti, nižja zaposljivost, nižje povprečno število let šolanja in tudi slabši dosežki v pismenosti odraslih. Da izobraževalno nedejavni živijo najpogosteje v manj razvitih perifernih regijah Slovenije, kjer je ponudba izobraževalnih programov nekoliko slabša, ugotavljajo tudi Mirčeva idr. (2010, 7). Po podatkih za leto 2012 (Brenk 2012b, 11) navaja, da med vsemi regijami izstopa Osrednjeslovenska, ki ima najbogatejšo ponudbo (105 izvajalcev izobraževanja in 1567 izobraževalnih programov oziroma 36,8 % celotne programske ponudbe). Sledijo Podravska regija (37 izvajalcev, 473 izobraževalnih programov), Gorenjska (36 izvajalcev ter 451 izobraževalnih programov) in Savinjska regija (28 izvajalcev ter 534 izobraževalnih programov).

Izobraževanje odraslih poteka v raznovrstnih organizacijah, v izobraževalnih organizacijah in drugih organizacijah, kot so društva in njihove zveze, razni zavodi, galerije, inštituti, knjižnice, muzeji, zbornice in druge ustanove, ki izvajajo neformalna izobraževanja. Med izvajalci izobraževanja odraslih prevladujejo zasebne šole in organizacije, ki imajo najbogatejšo izobraževalno ponudbo, sledijo pa srednje šole, ki poleg mladine izobražujejo tudi odrasle, enote za izobraževanje odraslih pri srednjih šolah ter že zgoraj omenjene ljudske univerze. Vse te ustanove izvajajo formalne kot tudi neformalne izobraževalne programe za odrasle. Izobraževalni programi neformalnega izobraževanja predstavljajo večino (80 %) izobraževalne ponudbe za odrasle (Brenk 2012a, 29).

Strokovno izobraževanje postaja potreba starejših ljudi zlasti zato, ker jim bodo nova znanja, informacije ter tehnologija lažje dosegljiva (Kump in Jelenc Krašovec 2009, 78). Velike spremembe v vseh sferah življenja zahtevajo od odraslih in starejših, da se konstantno izobražujejo in organizirajo ter tako ostajajo povezani s stroko in družbenim dogajanjem. Nova znanja so nujno potrebna, da bodo zaposleni kompetentni na trgu delovne sile in kot pravi Franca (2010, 348) predstavlja v tem kontekstu vseživljenjsko izobraževanje pomembno konkurenčno prednost zaposlenega.

Dejstvo je, da na obseg, sestavo in vsebinsko zasnovanost javne mreže izobraževanja odraslih vpliva mnogo dejavnikov, kot so družbeno-politično okolje, gospodarska razvitost in stopnja

brezposelnosti v državi, demografski trendi, enakomernost regionalnega razvoja, izobraževalne potrebe ipd. Ob spreminjanju vpliva teh dejavnikov se spreminjajo tudi obseg, sestava in vsebina ponudnikov izobraževalnih storitev (Mirčeva idr. 2010, 135). Vsebinska področja izobraževalnih programov ostajajo v Sloveniji skozi leta bolj ali manj enaka. Ponudba je zelo velika na področju tujih jezikov ter temeljnih komunikacijskih spretnosti, poslovnih in upravnih ved ter računalništva (Brenk 2012a, 29). Izobraževalni programi so namenjeni različnim ciljnim skupinam, tako tistim, ki se usposablajo in izpopolnjujejo za potrebe poklicnega dela, kot tistim za splošne potrebe in prosti čas. Velik del ponudbe je namenjen starejšim, podjetnikom in brezposelnim, večina izobraževalnih programom pa je namenjena in dostopna širši javnosti (Brenk 2012a, 29). Tako na primer Univerza za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani, ki glede na zgoraj navedeno spada, med tiste, ki imajo v Sloveniji širšo ponudbo izobraževalnih programov za odrasle, med vsebine izobraževanja, ki jih izvaja, uvršča: izobraževanje starejših odraslih za samozaposlitev, izobraževanje za prostovoljno delo v nevladnih organizacijah, izobraževanje starejših odraslih in javnosti za spreminjanje položaja starejših odraslih v družbi ter za dejavno sožitje z drugimi generacijami, svetovanje starejšim odraslim za življenje in reševanje življenjskih vprašanj, izobraževanje mentorjev starejših odraslih, idr. (Kump in Jelenc Krašovec 2009, 77).

Dodaten način možnosti izobraževanja za starejše odrasle so študijski krožki, ki so zaradi načina dela in vsebinske prožnosti primerni tudi za starejše. Študijski krožki so majhne skupine za neformalno učenje, kjer se zbirajo, učijo in družijo radovedni in s svojimi rezultati prispevajo k razvoju domačega okolja. Delujejo po vsej Sloveniji in so priložnost za učenje, druženje in delovanje v okolju predvsem za tiste, ki so jim standardne oblike izobraževanja težko dostopne ali iz kateregakoli razloga nezanimive. Cilj študijskih krožkov je tudi promocija vseživljenjskega učenja (Andragoški center RS 2013). Bogataj (2013) pravi, da študijski krožki predstavljajo obliko iskanja, izpopolnjevanja in izmenjave znanj, veščin in vrednot, kar udeležence krepi, hkrati pa z dodano vrednostjo v obliki novega znanja in medsebojnih vezi krepi tudi skupnosti, v katere so udeleženci vpeti. Teme so pogosto vezane na ljudsko izročilo, navade in običaje, ki jih mladi ne poznajo več. Tako lahko s prenašanjem izkušenj na mlajšo generacijo spodbujamo tudi medgeneracijsko sodelovanje in pomoč. V Sloveniji obstajajo medgeneracijski programi, ki povečujejo možnosti sodelovanja med generacijami, hkrati pa krepijo socialna omrežja. V teh programih lahko starejši odrasli postanejo pomembna podpora mlajšim, jih spodbujajo pri učenju, osebostnem razvoju in v aktivnem družabnem življenju. (Kump in Jelenc Krašovec 2009, 78–79).

3.1.3 Aktualno stanje izobraževanja odraslih v Sloveniji

Za lažje razumevanje področja izobraževanja odraslih v Sloveniji smo v prejšnjih poglavjih opredelili izobraževanje odraslih ter pregledali ponudbo v Sloveniji, za natančen vpogled v aktualno stanje je treba pregledati še pravno urejenost, cilje in trenutno sliko izobraževanja odraslih.

Pravna urejenost in cilji izobraževanja odraslih

Področje izobraževanje odraslih je v Sloveniji urejeno z več zakoni. Jelenc Krašovec in Kump (2009, 203) v članku Sistemsko urejanje izobraževanja odraslih pojasnjujeta, da je Slovenija ena redkih držav, ki imajo poseben zakon za izobraževanje zaposlenih – Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO, Uradni list RS, št. 11/2006), vendar pa imajo mnoge države po več zakonov, ki urejajo posamezna specifična področja izobraževanja odraslih. Poleg navedenega zakona urejajo pri nas izobraževanje odraslih še nekateri drugi zakoni s področja zakona, ki jih imenujemo tudi "šolski zakoni". To so:

- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI, Uradni list RS, št. 12/1996, 23/1996, 101/1999, 22/2000, 64/2001, 101/2001, 108/2002, 14/2003, 34/2003, 55/2003, 79/2003, 115/2003, 65/2005, 98/2005, 117/2005, 129/2006, 16/2007, 36/2008, 22/2009, 55/2009, 58/2009, 64/2009, 16/2010, 47/2010, 20/2011, 34/2011, 40/2013, 57/2013).
- Zakon o osnovni šoli (ZOsn, Uradni list RS, št. 12/1996, 33/1997, 54/2000, 59/2001, 71/2004, 23/2005, 70/2005, 60/2006, 63/2006, 81/2006, 102/2007, 107/2010, 87/2011).
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI, Uradni list RS, št. 12/1996, 44/2000, 86/2004, 79/2006).
- Zakon o gimnazijah (ZGim, Uradni list RS, št. 12/1996, 59/2001, 115/2006, 1/2007).
- Zakon o visokem šolstvu (ZVis, Uradni list RS, št. 67/1993, 39/1995, 18/1998, 35/1998, 99/1999, 64/2001, 134/2003, 63/2004, 100/2004, 94/2006, 15/2008, 64/2008, 86/2009, 62/2010, 34/2011, 78/2011, 32/2012, 57/2012, 52/2013).

Poleg "šolskih zakonov" urejajo specifična področja izobraževanje zaposlenih tudi drugi zakoni s področja dela, zaposlovanja, sociale, različnih področij dejavnosti ali strok, idr. (Jelenc Krašovec in Kump 2009, 203). Za področje proučevanja izobraževanja odraslih v Sloveniji je najbolj zanimiv ZIO, ki se mu bomo v nadaljevanju podrobneje posvetili.

Zakon o izobraževanju odraslih definira izobraževanje odraslih kot izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje ter učenje oseb, ki so dopolnile osnovnošolsko obveznost in si želijo pridobiti, posodobiti, razširiti in poglobiti znanje in pri tem nimajo statusa učenca, dijaka ali študenta. Status udeleženca izobraževanja odraslih pridobi oseba, ki se vključi v izobraževalni program za odrasle. Udeleženci izobraževanja si v kontekstu izobraževanja odraslih pridobivajo posamezna znanja, spretnosti in veščine, lahko pa tudi javno veljavno

izobrazbo. Na podlagi 22. člena ZIO, ki določa, da se javni interes v izobraževanju odraslih določi z nacionalnim programom, je po izteku prve Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih od leta 2005 do 2010 (ReNPIO 2005–2010, Uradni list RS, št. 70/2004) v Državnem zboru v času pisanja naloge (oktober 2013) na obravnavi predlog za sprejetje Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2013–2020. Njeno sprejetje določa ZIO (2006). Izvajanje nacionalnega programa se po 24. členu ZIO določi z letnim programom izobraževanja odraslih, ki ga sprejme Vlada Republike Slovenije, v njem so opredeljeni izobraževalni programi, ki se financirajo iz javnih sredstev. V 28. členu je navedeno, da se sredstva za izvajanje letnega programa zagotavljajo iz državnega proračuna, lahko pa tudi iz sredstev lokalnih skupnosti in drugih virov.

Javno financiranje izobraževanja odraslih je pomemben segment Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS (Mirčeva idr. 2010, 97), saj Resolucija o nacionalnem izobraževanju odraslih predstavlja razvojni dokument, v katerem so opredeljena prednostna področja izobraževanja odraslih ter opredeljuje dejavnosti, ki so potrebne za izobraževanje odraslih, hkrati pa daje podlago za vsakoletno načrtovanje na ravni države. Zajema področje izobraževanja, izpopolnjevanja, usposabljanja in učenja oseb, ki so izpolnile osnovnošolsko obveznost. Pri pridobivanju javno veljavne izobrazbe se omejuje na downiverzitetno izobraževanje, to je izobraževanje odraslih po programih osnovnošolskega, poklicnega, srednjega strokovnega, gimnazijskega ter višjega strokovnega izobraževanja. Njeni cilji v za obdobje 2013–2020 so (ReNPIO 2013–2020 2013):

- Dvigniti izobrazbeno raven prebivalstva in raven temeljnih zmožnosti.
- Povečati zaposljivost aktivnega prebivalstva.
- Izboljšati možnosti za učenje in vključevanje v izobraževanje.
- Izboljšati splošno izobraženost.

ReNPIO 2005–2010 je opredeljevala tri prednostna področja izobraževanja odraslih, ki tudi v novem predlogu ReNPIO 2013–2020 (2013) ostajajo enaka predvsem zaradi primerljivosti podatkov in doseganja kazalnikov ter uresničevanja nadaljnjih razvojnih ciljev, in sicer:

1. prednostno področje: *Splošno (ne)formalno izobraževanje odraslih.*
2. prednostno področje: *Izobraževanje za dvig izobrazbene ravni odraslih.*
3. prednostno področje: *Usposabljanje in izobraževanje za potrebe dela.*

Slika izobraževanja odraslih v Sloveniji

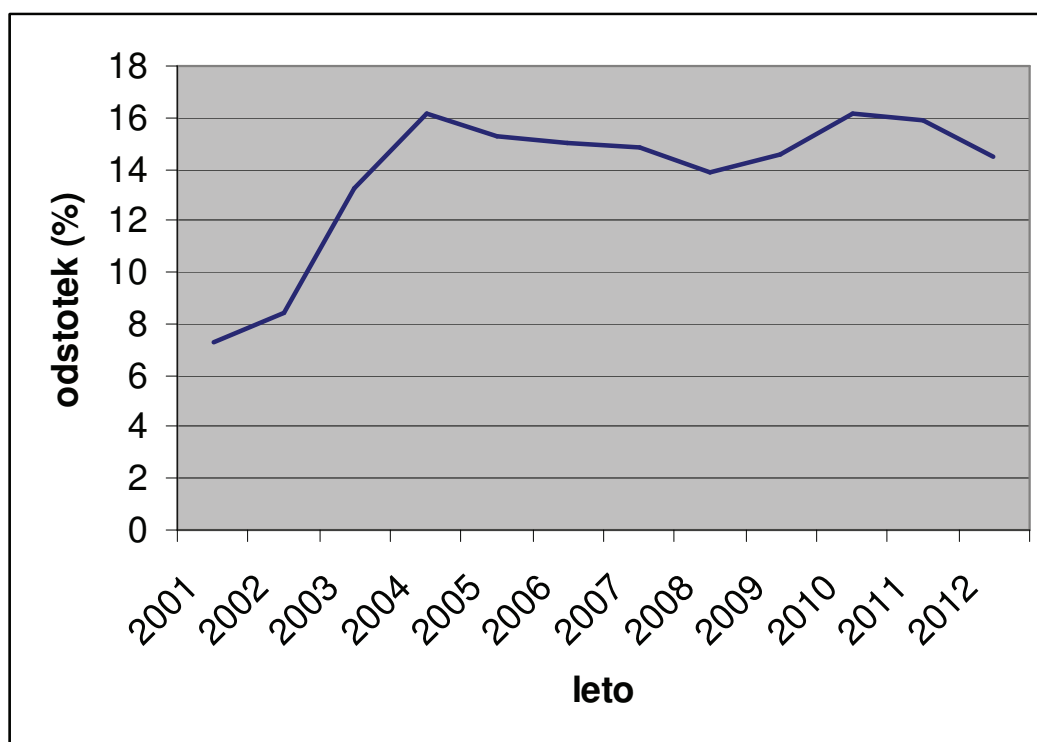
Za proučevanje dejanskega stanja izobraževanja odraslih je temeljnega pomena RENPIO 2005–2010, ki z opredelitvijo treh prednostnih področij in operativnih ciljev daje podlago za pregled doseganja kazalnikov in primerjavo Slovenije z ostalimi članicami Evropske unije. Analizo dejanskega stanja in primerjavo določata dva osrednja kazalnika, in sicer:

1. *kazalnik:* Delež vključenih prebivalcev v starosti 25–64 let v vse oblike izobraževanja odraslih. Za leto 2010 je bila ciljna vrednost 15 %, zaželeno vrednost na ravni Evropske unije je 12,5 % ter

2. *kazalnik*: Delež prebivalcev v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo. Za leto 2010 je bila ciljna vrednost 85 %, zaželena vrednost na ravni Evropske unije je 82,5 %.

Po podatkih SURS (2013b) je bilo v Sloveniji leta 2011 vključenih v formalne oblike izobraževanja in usposabljanja le 2,4 % odraslih v starosti 25–64 let. Med temi so bili najštevilčnejši udeleženci v starostnem razredu 25–34 let, najmanj pa v starostnem razredu 50–64 let. Po podatkih SURS (2013b) za leto 2011 je bilo v tem obdobju v izobraževalne podatke vpisanih nekoliko več žensk kot moških. V neformalno izobraževanje je bilo vključenih 34,8 % odraslih v starosti 25–64 let, nobene izobraževalne aktivnosti pa se ni udeleževalo skoraj 64 % oseb v starosti 25–64 let.

Delež populacije v starosti od 25 do 64 let v formalnem in neformalnem izobraževanju v letih 2001–2012 je narasel (ReNPIO 2013–2020 2013, 39), kar prikazuje tudi slika 1.

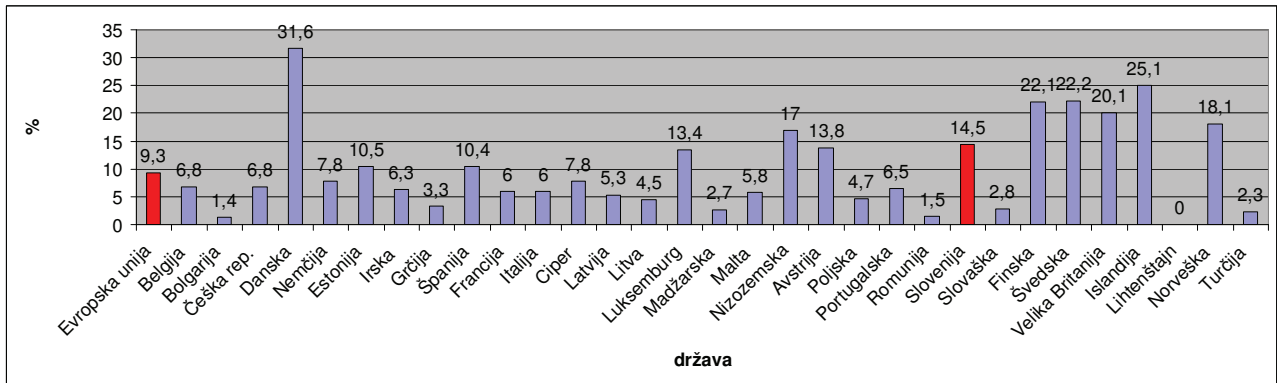


Slika 1: Delež populacije v Sloveniji, stare od 25 do 64 let, v formalnem in neformalnem izobraževanju med leti 2001–2012

Vir: ReNPIO 2010–2013 2013, 39.

Stopnja udeležbe odraslih v vseh oblikah izobraževanja se je v Sloveniji po nekoliko slabših rezultatih v obdobju 2006–2008 v letu 2010 povzpela na 16,2 %, v letu 2012 pa se je spet nekoliko spustila na 14,5 %. Primerjava doseženih rezultatov Slovenije z najrazvitejšimi državami na tem področju, kot so na primer Danska, Švedska, Nemčija in Finska (ReNPIO 2010–2013 2013, 7) pove, da je zgledovanje Slovenije po razvitejših družbah in

izobraževalnih sistemih za odrasle za nadaljnji razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji upravičeno in smiselno.



Slika 2: Primerjava deleža populacije, stare od 25 do 64 let, v formalnem in neformalnem izobraževanju po podatkih iz leta 2011 med nekaterimi evropskimi državami

Vir: Pangerc Pahernik 2011, 11.

Primerjava s Švedsko, Finsko in Nemčijo kaže, da pri nas najmanj uresničujemo cilj vključevanja odraslih v izobraževanje. Po podatkih ankete o izobraževanju odraslih (SURs 2010, 16) je bilo v letu 2007 v Sloveniji v formalno ali neformalno izobraževanje vključenih okoli 40,6 % odraslih, medtem ko podatki za leto 2011 kažejo poslabšanje slike, saj je v kakršnokoli obliko izobraževanja (formalno ali neformalno) bilo vključenih le 36,3 % odraslih (SURs 2013b). Če ta podatek primerjamo z razvitejšimi državami na tem področju, ugotavljamo, da je na Švedskem čez 70 %, na Finskem okoli 55 % in v Nemčiji 45,4 % odraslih vključenih v kakršnokoli izobraževanje. Za temi državami zaostajamo tudi po vključenosti v neformalno izobraževanje (po podatkih za leto 2007 Slovenija 36,2 %, za leto 2011 pa še nekoliko manj – 34,8 %, Švedska skoraj 70 %, Finska 51,2 % in Nemčija 43,1 %) (ReNPIO 2010–2013 2013, 7). V nadaljevanju prikazujemo delež prebivalstva v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v nekaterih državah EU za leto 2002 in 2011. Zaradi obsežnosti v Preglednici 3 na strani 62 prikazujemo samo države, s katerimi zgoraj primerjamo Slovenijo, medtem ko je celotna preglednica vseh držav navedena v prilogi naloge.

Preglednica 3: Delež prebivalstva v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v nekaterih državah EU, 2002 in 2011

<i>Država</i>	2002	2011
EU-27	65,8	73,4
Nemčija	83	86,3
<i>Slovenija</i>	77	84,5
Finska	75	83,7
Švedska	81,4	82

Vir: ReNPIO 2013–2020 2013, 39–40.

Analiza 2. kazalnika o deležu odraslega prebivalstva z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo uvršča Slovenijo nad povprečje držav EU, vendar pa kazalnik kakovosti znanja te populacije, merjen z dosežki v mednarodni raziskavi pismenosti (angl. IALS – The International Literacy Survey) iz leta 1998 uvršča Slovenijo na sam rep držav, ki so sodelovale v raziskavi. Čeprav gre za stare podatke, nas ti vseeno opozarjajo na problem kakovosti izobrazbe in vplive življenjskega delovnega okolja pri ohranjanju in razvijanju znanja, pridobljenega v šoli (Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2013–2020 – predlog za obravnavo 2013, 39–40). Rezultati nove mednarodne raziskave o dosežkih v pismenosti (PIAAC), v katero je od leta 2012 vključena tudi Slovenija, v času pisanja naloge (september 2013) še niso znani.

Operativni cilji na vseh treh prednostnih področjih so se deloma uresničevali skladno s predvidenimi načrti.

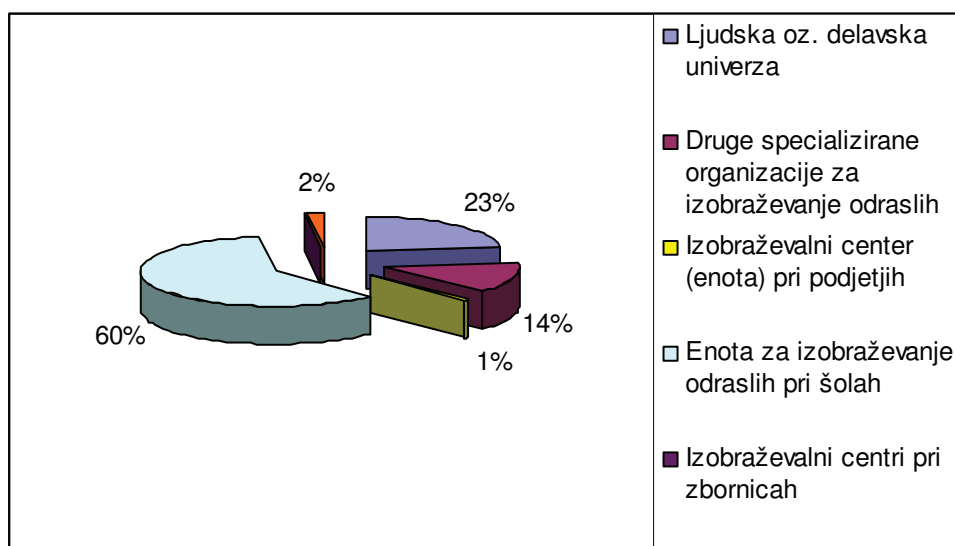
Na prvem prednostnem področju – splošno izobraževanje in učenje odraslih se je udeležba po več letih upadanja v zadnjem letu trajanja ReNPIO 2005–2010 povečala (v splošno neformalno izobraževanje je bilo v šolskem letu 2005/2006 vključenih 38.109 odraslih od vseh 1.154.386 prebivalcev v starostni skupini od 25 do 64 let, kar predstavlja delež 5,7-odstotni delež) in se približala ciljni vrednosti (6 %), v letu 2011 pa se je zopet zmanjšala na 4,9 %, saj je bilo v splošno neformalno izobraževanje vključenih 37.723 odraslih od 1.190.562 (ReNPIO 2013–2020 2013, 9).

Na drugem prednostnem področju – izobraževanje za dvig izobrazbene ravni je uresničevanje operativnih ciljev nekoliko slabše, saj so bili le-ti postavljeni precej ambiciozno. Pod pričakovanji je delež odraslih z dokončano štiriletno srednjo šolo, čeprav se je v zadnjih treh letih povečal in je v letu 2011 znašal 57 %.

Tretje prednostno področje – izobraževanje in usposabljanje za potrebe dela je bilo z vidika sredstev in števila udeležencev najboljše, saj se je zaradi trenutnih gospodarskih razmer število brezposelnih v zadnjih letih bistveno povečalo. Zmanjšanje števila brezposelnosti je zahtevalo dodatna usposabljanja ter prekvalifikacije ali pa formalno izobraževanje. Delež zaposlenih, ki so si pridobili kvalifikacijo po sistemu nacionalne poklicne kvalifikacije (v nadaljevanju NPK), se je približal 10 %. Zanimanje za pridobivanje NPK je odvisno od povpraševanja in pogojev na trgu dela ter zaupanja delodajalcev v enakovrednost znanj in veščin (ReNPIO 2013–2020 2013, 10).

Največji prispevek k uresničevanju operativnih ciljev so prispevale javne izobraževalne organizacije (ljudske univerze, srednje in druge šole), ki so izvedle največji delež javno veljavnih programov, namenjenim opredeljenim ciljnim skupinam, in programom za zviševanje izobrazbene ravni. Med ustanovami, ki organizirajo izobraževanje odraslih za pridobitev izobrazbe, so najštevilnejše enote za izobraževanje odraslih pri šolah; te izobražujejo 60 % v srednješolsko izobraževanje vključenih odraslih. Izobraževanje za približno 25 % v srednješolsko izobraževanje vključenih odraslih organizirajo ljudske univerze, za precej manjši delež (12 %) pa specializirane organizacije za izobraževanje odraslih, ki sicer organizirajo glavni del neformalnega izobraževanja (SURs 2013a).

V sliki 3 so predstavljene inštitucije, ki izvajajo izobraževanje odraslih za pridobitev izobrazbe, glede na njihov delež v skupnem številu izobraževanja odraslih, vključenih v srednješolsko izobraževanje v Sloveniji.



Slika 3: Inštitucije, ki izvajajo izobraževanje odraslih za pridobitev izobrazbe v Sloveniji

Vir: SURs 2013a.

Po podatkih SURs (2013a) se je delež odraslih, vključenih v srednješolsko izobraževanje v šolskem letu 2011/12, glede na prejšnja leta nekoliko zvišal. V šolskem letu 2011/12 je bilo v programe za pridobitev srednješolske izobrazbe vključenih 15.963 odraslih, kar je nekoliko

več kot v preteklih dveh letih; njihova uspešnost v izobraževanju se je v tem obdobju močno zmanjšala. Merila uspešnosti v izobraževanju odraslih določajo organizacije same, in po njihovih merilih je ob koncu šolskega leta 2009/10 uspešno končalo šolsko leto 75 % odraslih, ob koncu 2011/12 pa je bilo uspešnih le 58 % odraslih. Ta podatek zelo verjetno kaže na to, da se številni odrasli vpisujejo v srednješolske izobraževalne programe le zaradi pridobitve statusa in z njim pridobljenih ugodnosti, nimajo pa se namena izobraževati.

Milinkovič (2007, 21) opozarja na še eno problematiko izobraževanja odraslih. Kljub bogati izobraževalni ponudbi za odrasle pravi, da v posameznik delih države še vedno ne obstaja dovolj velik interes za izobraževanje zaposlenih. Da se izobraževalne možnosti za odrasle med posameznimi regijami Slovenije močno razlikujejo, menijo tudi Mirčeva idr. (2010, 84). Skoraj v vseh "problematičnih regijah" s slabšim gospodarskim razvojem, z visoko stopnjo brezposelnosti, regijah z depopulizacijo (Zasavska, Spodnjeposavska, Koroška ter Notranjsko-kraška regija) so možnosti izobraževanja odraslih slabše kot v razvitejših regijah. Odrasli imajo največjo izbiro za izobraževanje v Osrednjeslovenski regiji, sledijo ji Gorenjska, Podravska in Savinjska regija.

3.2 Financiranje izobraževanja odraslih v Sloveniji

Financiranje je bistvenega pomena za izvedbo kakršnihkoli aktivnosti, saj je vitalen sistem financiranja eksistenčnega pomena za kakršnekoli aktivnosti izobraževanja odraslih. V tem poglavju bom zato predstavil pomembne potencialne vire financiranja vseživljenjskega izobraževanja ter trenutno stanje financiranja pri nas.

Finančne omejitve za odrasle lahko pomenijo veliko oviro pri njihovem vključevanju v izobraževalne procese in usposabljanje. Še posebno so tukaj ogroženi posamezniki z nižjimi dohodki ter tisti, ki so izključeni iz trga dela. Področje izobraževanja odraslih se lahko financira iz (Milinkovič 2007, 21) državnega proračuna (na temelju letnega programa izobraževanja odraslih, v skladu z normativi in standardi ter obsegom izobraževanja), sredstev lokalnih skupnosti (za investicije v organizacije, katerih ustanoviteljica je lokalna skupnost) ter iz drugih virov, kot so na primer posamezniki, podjetja, skladi, idr. Določeno financiranje se pričakuje tudi od odraslih študentov, ki se želijo vključiti v formalno izobraževanje (pokritje stroškov šolanja s šolninami).

Programi izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji se financirajo iz državnega proračuna na temelju letnega programa za izobraževanje odraslih, ki ga sprejme Vlada Republike Slovenije za vsako leto posebej. Iz državnega proračuna Republike Slovenije sta za izvajanje letnega programa izobraževanja odraslih po podatkih za leto 2012 sredstva prejeli dve ministrstvi, in sicer Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport (MIZKŠ) ter Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) (MIZKŠ 2012, 14).

Kljub temu, da se trendi gibanja števila brezposelnih oseb po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje trenutno ponovno zvišujejo (MIZKŠ 2012, 14), so se sredstva glede na rebalans državnega proračuna v 2011 znižala. Finančne in vsebinske napovedi izvedbe programov za ciljne skupine, tj. za usposabljanje in izobraževanje brezposelnih, so odraz stanja in potreb na trgu dela, vendar je realnost načrtovanja oziroma porabe odvisna od zmožnosti proračuna RS. To pomeni, da obstaja možnost spreminjanja načrtovanih sredstev v tem programu vse leto, tudi v povezavi s spremembami na trgu dela.

Za doseganje ciljev, ki jih postavlja ReNPIO 2013–2020 (2013) so sredstva razdeljena po prednostnih področjih ReNPIO: splošno izobraževanje odraslih (17,97 %), izobraževanje za dvig izobrazbene ravni (24,66 %), izobraževanje in usposabljanje za potrebe dela (46,14 %) in za razvoj dejavnosti, potrebnih za izvajanje izobraževanja odraslih (11,23 %). Prikaz celotnega obsega finančnih sredstev za uresničevanje ciljev ReNPIO za obdobje 2013–2020, ki temelji na potrjenih proračunih Republike Slovenije za leta 2012, 2013 in 2014, najdete v Prilogi 1. Da bi uresničili cilje nacionalnega programa, bomo potrebovali tudi druga sredstva, zato se bo morala izvedba opredeljenih programov delno financirati tudi iz drugih virov. V ReNPIO 2013–2020 (2013, 31) so opredeljena tudi merila sofinanciranja. Kadar so za izvedbo programov ReNPIO 2013–2020 delno zagotovljena sredstva lokalne skupnosti,

delodajalca ali posameznika, je treba obvezno zagotoviti tudi sofinanciranje iz javnih virov. Pri ranljivih skupinah (osipniki in mladi, ki zgodaj zapustijo šolanje, socialno ogroženi, priseljenci, Romi, migranti, invalidi in obsojenci) je v ReNPIO 2013–2020 (2013, 31) določeno, da je treba financiranje v celoti zagotoviti iz javnih virov.

Po podatkih iz leta 2011 (Ivančič idr. 2011, 15) v Sloveniji še ni bila izvedena temeljita analiza virov vlaganj v izobraževanje odraslih in tudi ni dostopnih podatkov o gibanjih javnih in privatnih vlaganj. Tudi v času pisanja naloge (oktober 2013) ni dostopnih podatkov tega področja. Po prehodu v tržno gospodarstvo se v Sloveniji niso ustanovljali namenski skladi socialnih partnerjev. Od leta 2004 naprej predstavljajo pomemben vir financiranja izobraževanja odraslih evropska sredstva (evropski socialni skladi), ki zaradi zapletenih administrativnih postopkov pri njihovem uveljavljanju povzročajo, da ostajajo v precejšnji meri neizkoriščena, poleg tega pa se črpanje teh sredstev po podatkih Ivančič idr. (2011, 16) v letu 2013 zaključuje, zato jih je treba nadomestiti s povečanjem obstoječih virov in/ali z novimi viri. V zvezi z viri financiranja izobraževanja odraslih v Sloveniji avtorici Jelenc Krašovec in Kump (2009, 207) pravita, da je Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih nedvomno pripomogla k večji stabilnosti pri financiranju izobraževanja odraslih z javnimi sredstvi, vendar to ne pomeni bistvenega povečanja deleža sredstev za izobraževanje odraslih v bruto družbenem proizvodu (BDP). Če bi pri izobraževanju odraslih želeli dohiteti srednje razvite države ali celo doseči najrazvitejše, bi se moral obseg javnih finančnih sredstev, ki jih Slovenija namenja izobraževanju odraslih, povečati za okoli 5- do 10-krat. Delež javnih sredstev, ki jih daje slovenska država za izobraževanje odraslih, bi morali po njunem mnenju približati 1 % bruto družbenega proizvoda ali pa vsaj 10 % celotnih javnih sredstev, ki jih daje država za izobraževanje. Primerjavo Slovenije z ostalimi evropskimi državami prikazujejo tudi Mirčeva idr. (2010, 47–50), ki pravijo da se Slovenija uvršča v spodnjo polovico evropskih držav po vlaganju finančnih sredstev v izobraževanje odraslih. Iz razpoložljivih podatkov za Slovenijo ni bilo mogoče ugotoviti, kolikšen delež predstavljajo javna sredstva v primerjavi s prispevkom vključenih ali drugimi viri. Jelenc Krašovec in Kump menita (2009, 207), da bi bilo s preglednim javnim financiranjem izobraževanja odraslih potrebno zadostiti trem temeljnim zahtevam, in sicer: zadostnosti sredstev, učinkovitosti v rabi sredstev ter pravičnosti v porazdelitvi. Pravična distribucija javnih sredstev za izobraževanje odraslih naj ne bi pomenila enakih deležev za vse, temveč več za tiste, ki so v začetnem izobraževanju dobili manj. Enako menijo Ivančič, Beltram in Drofelnik (2010 v Mirčeva idr. 2010, 135), saj navajajo, da mora delovanje javne mreže slediti načelu učinkovitosti, vendar ne na račun pravičnosti in hkrati poudarjajo, da bi bilo financiranje javne mreže izvajalcev izobraževanja smiselno urediti kot permanentno.

Poleg javnih sredstev naj bi bili pri financiranju izobraževanja odraslih angažirani tudi drugi viri (podjetja, posamezniki, mednarodni in drugi viri). Tako na primer Barle Lakota (2011, 62–63) navaja, da delodajalci v vseh evropskih državah prispevajo precejšnja sredstva za

izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Njihovi finančni prispevki so navadno namenjeni neformalnim učnim aktivnostim, kot so z delom povezani tečaji, seminarji. V mnogih državah imajo delodajalci omejene zakonske odgovornosti na nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje delavcev, vlaganje v formalno izobraževanje delavcev pa je odvisno od politike podjetja ter dogovora med delodajalcem in delavcem. V javnih sredstvih morajo biti poleg državnih virov v ustreznem razmerju udeleženi tudi krajevni oziroma občinski viri. Jelenc Krašovec in Kump (2009, 207–208) opozarjata, da teh virov v Sloveniji praktično ni, saj ZIO lokalnim skupnostim ne nalaga obveznosti sprejetja letnega programa izobraževanja odraslih za izvedbo programov, določenih z Nacionalnim programom izobraževanja odraslih (NPIO), temveč odločitev prepušča njim. Zaradi te pomanjkljivosti zmanjkuje denarja zlasti za tiste programe in naloge, ki niso prioritete. O pomanjkanju virov na lokalni ravni (občine) govorijo tudi Ivančič idr. (2011, 15), ki poleg tega opozarjajo še na problematiko vključenosti lokalne ravni (občin) v načrtovanje politike izobraževanja odraslih in priprave ukrepov za njeno uresničevanje. Večina nima opredeljenih niti lokalnih strategij niti upravljaljskih struktur za to področje.

Izobraževanja odraslih tako ni mogoče uspešno razvijati, če ne bo izdelan ustrezen sistem financiranja. Za izdelavo takšnega sistema je odgovorna država, podpreti pa ga je potrebno z ustreznimi zakonskimi določbami. Te so pri obstoječi zakonodaji pomanjkljive (Franca 2010, 356–357). Ureditev financiranja izobraževanja odraslih je med najbolj kritičnimi elementi sistema izobraževanja odraslih v Sloveniji, je neustrezno zakonsko urejeno, instrumenti za realokacijo virov za izvajanje izobraževalnih programov in dejavnosti se uporabljajo neučinkovito (Ivančič idr. 2011, 16). V takšnih razmerah je delitev sredstev za programe (drugačen položaj imajo le programi osnovnošolskega izobraževanja za odrasle) odvisna od razpoložljivih proračunskih sredstev (Jelenc Krašovec in Kump 2009, 208). Andragoški center Slovenije (2008, 24) v Strokovnih podlagah za pripravo osnutka Zakona o izobraževanju odraslih meni, da bi bilo treba javno financiranje urediti na ravni stalnega financiranja javne mreže in javnega financiranja izvajalcev na podlagi javnih razpisov. Sedanji sistem nikakor ne zagotavlja ustreznega dostopa, pravičnosti, kakovosti, učinkovitosti, ustvarjalnosti ter vseživljenjskosti izobraževanja, ki predstavljajo prednostna področja za izobraževanje odraslih za obdobje 2012–2014 v Resoluciji sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih (Uradni list EU, št. C 372/1).

Modeli financiranja naj bi poleg raznovrstnih virov (povečanje vključenosti lokalnih in regionalnih virov ter privatnih vlaganj) (Ivančič idr. 2011, 30) upoštevali tudi stimulative ukrepe za spodbujanje dejavnosti izobraževanja odraslih in pospeševanje udeležbe odraslih v izobraževanju (Jelenc 2005 v Jelenc Krašovec in Kump 2009). Finančno bi se moralo podpreti tudi stalno spremljanje in analiziranje izobraževalnih potreb različnih skupin odraslih ter raziskave in evalvacijske študije, namenjene spremljanju širših družbenih učinkov vlaganj v neformalno splošno izobraževanje (Ivančič idr. 2011, 26), kar naj bi uredili z ustreznimi

zakonskimi in pravnimi predpisi (npr. zakoni za posamezna področja dejavnosti, finančna in davčna zakonodaja).

3.3 Vloga sindikatov pri vseživljenjskem izobraževanju delavcev

Družbene spremembe in gospodarski razvoj intenzivno vplivajo na trg dela in posledično tudi na položaj in vlogo sindikatov na njem. Dandanes je naloga sindikatov v sodobnem podjetju preseгла vprašanja sindikalnih izletov in osnovnega bojevanja za višje plače ter boljše delovne pogoje. Pričakuje se, da se bodo sindikati posodobili in v svoje dejavnosti vključili novosti, med katere bi lahko šteli tudi vključevanje delavcev oziroma članov sindikata v proces vseživljenjskega izobraževanja, zato bom v tem poglavju predstavil vlogo sodobnega sindikata pri vseživljenjskem izobraževanju njegovih članov.

Vseživljenjsko učenje postaja eden pomembnejših vidikov družbenega razvoja (Franca in Filipov 2009a; Ivančič idr. 2011). Po zgledu drugih držav pridobiva na pomenu tudi v Sloveniji, saj se tako politika kot tudi gospodarstvo zavedata, da sta pridobivanje in stalno nadgrajevanje znanj in sposobnosti osnovni pogoj za osebnostni razvoj in na njem temelječi družbeni razvoj. V procese vseživljenjskega učenja (predvsem v neformalnih oblikah) je vključenih vse več Slovencev, saj se le-ti vedno bolj zavedajo pomena znanja, izobrazbe in različnih spodobnosti in usposobljenosti. Treba je poudariti, da po podatkih za leto 2011 (SURS 2013b) zanimanje za izobraževanje s starostjo upada. Po podatkih Statističnega urada RS (SURS 2013b) se je v starostni skupini 25–34 let v povprečju izobraževalo okoli 44 % odraslih, v starostni skupini 35–49 let 41 %, ter le še 26 % odraslih med 50. in 64. letom. V povprečju je prebivalec Slovenije, ki se dodatno izobražuje visoko izobražen in zaposlen ter se izobražuje zaradi potreb dela in to v večini zunaj delovnega časa, kar nakazuje na pozitiven trend splošnega zanimanja za različne oblike izobraževanja. Avtorici Franca in Filipov (2009a, 14–15) menita, da je zaskrbljujoče, da so za dodatna izobraževanja in izpopolnjevanja nezainteresirani predvsem tisti, ki bi ga najbolj potrebovali, to so brezposelne osebe, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe. Izobraževanje s strani sindikatov sicer poteka, a resda največkrat na ravni predsednikov sindikatov ter sindikalnih zaupnikov. Franca in Filipov (2009a, 15) opozarjata, da zaenkrat članstvo v sindikatu članom ne omogoča dodatnega izobraževanja, pa čeprav so ti pogosto "izobrazbeno podhranjeni" in so posledično v trenutnih gospodarskih razmerah brez izobrazbe in ustreznih dodatnih znanj tudi težje zaposljivi.

Predvsem zaradi globalizacije, nove tehnologije in podaljševanja delovne dobe ter staranja prebivalstva se je v zadnjih letih potreba po izobraževanju in usposabljanju spremenila in razširila. Nove zahteve družbenega in delovnega življenja namreč povečujejo pričakovanja, ki od posameznika zahtevajo nenehno obnavljanje znanja in spretnosti. Nova znanja, sposobnosti in veščine delavcev danes pomembno vplivajo na konkurenčnost podjetja, zato je zaznati pozitiven trend odnosa managementa zlasti do izobraževanj, ki so za podjetje strateškega pomena pri uresničevanju ciljev in strategije (Franca 2010, 351), hkrati pa smo

lahko kritični do (ne)definiranja socialnega partnerstva za ohranjanje raznovrstnosti in fleksibilnosti izobraževanja odraslih, ki bo zadovoljevalo najrazličnejše izobraževalne potrebe prebivalstva, gospodarstva ter skupnosti. Socialno partnerstvo na področju vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji ni razvito v takem obsegu kot v drugih državah Evropske unije. Število inštitucij, kjer bi lahko socialni partnerji enakovredno sodelovali v fazi implementacije in financiranja pedagoške dejavnosti, je majhno (Širok in Franca 2008, 1). Socialni partnerji (država, sindikati, delodajalci in civilna družba) se morajo udeleževati pri financiranju, upravljanju, definiranju politike in tudi pri prevzemanju odgovornosti za njeno implementacijo (Ivančič idr. 2011, 8). Krepitev vloge sindikatov na tem področju se zaveda tudi Andragoški center Slovenije (2008, 14), ki poudarja da v ZIO kaže vključiti tudi razvijanje socialnega partnerstva s sindikati pri vrednotenju znanja, pri preučevanju, napovedovanju in spodbujanju izobraževalnih potreb ter tudi pri zagotavljanju finančnih virov za razvoj področja izobraževanja odraslih.

V Sloveniji se sindikati v splošnem ne zavedajo pomena izobraževanja (Širok in Franca 2008, 4), saj za svojo dejavnost na tem področju sicer skušajo pridobiti ustrezno usposobljene posameznike in se primerno organizirati, a je financiranje teh aktivnosti vprašljivo, v svoji praksi pa so pogosto premalo aktivni pri razvijanju poklicne in tehnične izobrazbe ter pri grajenju njihovih odnosov do univerz. Krepitev vezi med sindikati in univerzami je za univerze ključnega pomena pri razmišljanju o preusmeritvi tudi za njih na manj "klasične" ciljne skupine (Širok in Franca 2008, 5), hkrati pa glede na to da vedno več fakultet ustanavlja (vsaj formalno) izobraževalne centre vseživljenjskega učenja, priložnost za sindikate, da s to obliko partnerskega sodelovanja postanejo močna vez med delavci in delodajalci. Sindikati imajo glede na svoj položaj namreč veliko prednosti, ki jih lahko spretno unovčijo pri vpeljavi aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja (Franca in Filipov 2009a, 16). Zato je potrebna širitev izobraževalne aktivnosti sindikatov. Glede na trenutno stanje se na strani sindikatov pogosto postavlja vprašanje, kako in na kakšen način se aktivirati na področju vseživljenjskega izobraževanja. Avtorica Franca (2013, 90) v analizi panožnih kolektivnih pogodb opozarja, da se socialni partnerji v Sloveniji v nobeni izmed analiziranih panožni pogodbi niso dogovorili o kakršnem koli sodelovanju z izobraževalnimi inštitucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževalnih vsebin. To seveda ne pomeni nujno, da takšnih dogovorov ni, temveč, da vsebin s področja vseživljenjskega izobraževanja socialni partnerji ne vključujejo v panožne kolektivne pogodbe. Med možne vzroke za (ne)vključevanje sindikatov Franca in Filipov (2009a, 15–16) uvrščata *(ne)zainteresiranost politike in gospodarstva*. V sedanji ureditvi imajo sindikati precejšnjo vlogo pri sprejemanju delovne in socialne zakonodaje, saj se zakonski predlogi sprejemajo po predhodni obravnavi s strani socialnih partnerjev v okviru Ekonomsko socialnega sveta. Zaradi ustroja našega političnega in družbenega sistema ter možnosti, ki jih le-ta ponuja, so sindikati razmeroma obvladljivi. Če bi imeli večjo moč in vlogo v družbi, ki bi si jo lahko pridobili s priznanjem pravice do izobraževanja svojih članov, bi s tem okrepili tudi svoj položaj v razmerjih do ostalih partnerjev, seveda pa se postavlja vprašanje koliko je to v interesu politike in gospodarstva.

Kot vzroka slabega vključevanja sindikatov v procese vseživljenjskega izobraževanja Franca in Filipov (2009a, 15–16) navajata tudi, da sindikati ne prepoznajo priložnosti vseživljenjskega izobraževanja (slaba pripravljenost za intenzivnejše sodelovanje v izobraževalnih procesih, prevelika odgovornost, nezadostna in/ali neustrezna strokovna podkovanost, pravna neurejenost tovrstnega delovanja in podobno) ter *pravna neurejenost*. Slovenska pravna ureditev (še) ne pozna pravice oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata. Tega ne določa noben zakon, ravno tako ni veljavnega akta ali programa, ki bi sindikatom izvajanje in spodbujanje takšnega učenja (finančno) omogočal, mogoče je ravno to razlog, da sindikatov v Sloveniji (še) ne zasledimo kot aktivnih udeležencev v vseživljenjskem izobraževanju delavcev. Zakonodaja jih na tem področju ne določa, zato ni nič presenetljivega, da sta leta 2013 na 18. Tednu vseživljenjskega izobraževanja (ki je najvidnejša promocijska kampanja na področju izobraževanja in učenja v Sloveniji, in s katero se opozarja na prisotnost učenja v vseh življenjskih obdobjih in za vse vloge, ki jih posameznik prevzema) sodelovali le dve sindikalni zvezi med 1288 izvajalci (TVU 2013). Če pravzaprav pogledamo programe vseživljenjskega učenja, ki potekajo v Sloveniji ugotovimo, da je prisotnost sindikatov prej izjema kot pravilo. Tako na primer v programu Grundtvig, ki med drugim pokriva izobraževalne potrebe osebja v vseh oblikah izobraževanja (priložnostno, formalno in neformalno) ter tudi organizacij, ki jih izvajajo, omogočajo in sistemsko urejajo izobraževanja daje priložnost za sodelovanje tudi sindikatom, vendar pri pregledu zadnjega razpoložljivega Sklepa o izboru in višini sofinanciranja akcij Grundtvig za leto 2013 med prijavljenimi organizacijami ne zasledimo nobenega sindikata (CMEPIUS 2013a). Eden izmed programov vseživljenjskega učenja, ki se izvajajo v Sloveniji, je tudi program Leonardo da Vinci, ki je namenjen poklicnemu izobraževanju in usposabljanju in je prilagojen učnim potrebam posameznikov ter delodajalcev, podpira sodelovanje socialnih partnerjev in razvoj konkurenčnosti z vlaganjem v znanje delovne sile in izvedbo evropskih politik. Na žalost tudi pri pregledu Sklepa o izboru in višini sofinanciranja akcij programa Leonardo da Vinci za leto 2013 (CMEPIUS 2013b) kljub poudarjanju pomena vseživljenjskega izobraževanja za člane sindikatov (Franca in Filipov 2009a, Ivančič idr. 2011, Erjavec 2009, Pogačar 2010, Širok in Franca 2008) med številnimi inštitucijami, kot so šole, ljudske univerze, društva, podjetja ipd., ne najdemo sindikatov. Takšno stanje je lahko zaskrbljujoče, ker bi lahko v prihodnosti posledično prišlo do prerazporeditve moči med sindikalnimi partnerji, kar ne bi smelo biti v interesu nikogar in kot pravi Franca (2010, 354) še nikoli do sedaj nista obstajali večja nuja in priložnost za oblikovanje pravil globalnih sindikatov.

Oblikovanje in izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja preko socialnega partnerstva ima, po mnenju avtorice Pogačar (2010, 72–75), v teoriji (in praksi iz tujine) veliko pozitivnih lastnosti, ki pa jih v Sloveniji le počasi spoznavamo in uveljavljamo. Primer uspešnega projekta, v katerega je bila vključena tudi Slovenija, je evropski projekt TULIP (Trade Union And University Lifelong Learning In Partnership), v okviru katerega so se aktivneje začele razprave in aktivnosti na področju vključevanja sindikatov v procese

vseživljenjskega učenja (Franca in Filipov 2009a, 14). V projekt TULIP je bilo vključenih 14 partnerjev iz 9 držav. Omrežje, v katerega so bili vključeni partnerji, sestavlja edinstveno evropsko partnerstvo, ki združuje univerze in sindikate z vizijo boljšega vključevanja sindikatov v proces vseživljenjskega izobraževanja njegovih članov. Sindikati so spoznali, da lahko vključenost v vseživljenjsko učenje neposredno spodbuja družbeno uveljavljanje in mobilnosti svojih članov. Raziskovanje sodelovanja med sindikati in univerzami, ki je potekalo v okviru projekta TULIP, prinaša različne načine sodelovanja med obema stranema ter odpira vrata znanja za člane sindikate. Univerze v želji slediti sodobnemu načinu življenja vse bolj ponujajo inovativnejše in prožnejše načine študija. Sindikati se v aktivnosti univerz na področju vseživljenjskega učenja vključujejo kot pravi partner, pomembne so tudi druge interesne skupine, kot so zaposleni in snovalci politik. Cilj takšnega omrežja je bil dodati vrednost vsem oblikam sodelovanja, ki že potekajo, ter predstaviti vloge univerz in sindikatov pri spodbujanju in razvoju inovativnih pristopov k vseživljenjskemu učenju (TULIP 2013).

O dovolj aktivni vlogi sindikatov v vseživljenjskem izobraževanju članov sindikata v Sloveniji danes težko govorimo. Avtorji (Franca in Filipov 2009a; Pogačar 2010; Kump in Jelenc Krašovec 2009; Erjavec 2009) opozarjajo na pomanjkanje jasno izdelane strategije na tem področju ter na pomanjkanje primerne ponudbe neformalnih oblik izobraževanja. Glede na vse zgoraj navedeno, je skoraj več kot očitno, da bi sindikati morali oziroma lahko sodelovali v različnih oblikah vseživljenjskega izobraževanja, ki bi se moralo odvijati že v času trajanja zaposlitve članov sindikata, saj sta od tega odvisni tudi njihova eksistenca in vloga v prihodnosti.

3.4 Sklepne ugotovitve poglavja

Pomembnost vseživljenjskega izobraževanja odraslih še posebej v trenutnih gospodarskih okoliščinah, v katerih se srečujemo z višanjem stopnje brezposelnosti, raste. Vseživljenjsko izobraževanje omogoča posamezniku osebno rast ter posledično večja možnosti njegovega vključevanja pri oblikovanju uravnoveženega in neodvisnega socialnega, gospodarskega in kulturnega razvoja, podjetjem pa na drugi strani predstavlja pomembno konkurenčno prednost.

Pri pregledu ponudbe vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji nekateri avtorji (Brenk 2012a; Mohorčič Špolar 2000; Mirčeva idr. 2010; Bogataj 2013) ugotavljajo, da obstaja, spet drugi avtorji pa opozarjajo na pomanjkanje tovrstne ponudbe (Kump in Jelenc Krašovec 2009; Franca in Filipov, 2009a). Ponudba izobraževanja odraslih je "omejena" predvsem na ljudske univerze, različne organizacije, društva, zavode, inštitute ter tudi knjižnice in muzeje. Med izvajalci izobraževanja odraslih so tudi zasebne šole ter srednje šole, ki poleg mladine izobražujejo odrasle, in enote za izobraževanje odraslih pri srednjih šolah. Kot zanimivost naj omenimo, da med ponudniki oziroma izvajalci programov izobraževanja odraslih v Sloveniji ni zaslediti sindikatov. Velik problem ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji predstavlja neenakomernost porazdelitve ponudbe po vsej državi (Brenk 2012a; Mirčeva idr. 2010; Milinkovič 2007) ter vsebinska nespremenjenost ponudbe že več let. Pomembnost vsebinske primernosti ponudbe poudarjajo tudi Ivančič idr (2011), saj menijo, da sta potrebni pestrost in predvsem odzivnost ponudbe na raznolike potrebe odraslih v različnih življenjskih položajih. Nova znanja so nujno potrebna, da bodo zaposleni kompetentni na trgu delovne sile in kot pravi Franca (2010, 348) predstavlja v tem kontekstu vseživljenjsko izobraževanje pomembno konkurenčno prednost zaposlenega. Analiza ponudbe nas pripelje do zaključka, da le-ta obstaja, a je dokaj skromna in ne predstavlja odgovora na spremenjene potrebe trga.

Področje izobraževanja odraslih je v Sloveniji urejeno z več zakoni. Avtorici Jelenc Krašovec in Kump (2009, 203) pojasnjujeta, da je Slovenija ena redkih držav, ki imajo poseben zakon za izobraževanje zaposlenih – ZIO, vendar pa imajo mnoge države po več zakonov, ki urejajo posamezna specifična področja izobraževanja odraslih. Na podlagi 22. člena ZIO, ki določa, da se javni interes v izobraževanju odraslih določi z nacionalnim programom je, po izteku RENPIO 2005–2010, v Državnem zboru v času pisanja naloge (oktober 2013) na obravnavi predlog za sprejetje ReNPIO 2013–2020, katere sprejetje določa ZIO. V njem so opredeljena prednostna področja izobraževanja odraslih in dejavnosti, ki so potrebne za izobraževanje odraslih, hkrati pa daje podlago za vsakoletno načrtovanje na ravni države. Primerjava doseženih rezultatov Slovenije z najrazvitejšimi državami na tem področju, kot so na primer Danska, Švedska, Nemčija in Finska (ReNPIO 2013–2020 2013, 7) pove, da je zgledovanje Slovenije po razvitejših družbah in izobraževalnih sistemih za odrasle za nadaljnji razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji upravičeno in smiselno.

Finančne omejitve za odrasle lahko pomenijo veliko oviro pri njihovem vključevanju v izobraževalne procese in usposabljanje, zato je vitalen sistem financiranja velikega pomena za razvoj aktivnosti izobraževanja odraslih. Pregled financiranja izobraževanja odraslih nam kaže na pomanjkanje javnih sredstev, ki jih Slovenija namenja izobraževanju odraslih. V zvezi s tem Jelenc Krašovec in Kump (2009, 207) pravita, da je Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih nedvomno pripomogla k večji stabilnosti pri financiranju izobraževanja odraslih z javnimi sredstvi, vendar to ne pomeni bistvenega povečanja deleža sredstev za izobraževanje odraslih v bruto družbenem proizvodu (BDP). Če bi želeli dohiteti po izobraževanju odraslih srednje razvite države ali celo doseči najrazvitejše, bi se moral obseg javnih finančnih sredstev, ki jih Slovenija namenja izobraževanju odraslih, povečati za okoli 5- do 10-krat. Delež javnih sredstev, ki jih daje slovenska država za izobraževanje odraslih, bi morali po njunem mnenju približati 1 % bruto družbenega proizvoda ali pa vsaj 10% celotnih javnih sredstev, ki jih daje država za izobraževanje. Poleg javnih sredstev naj bi bili pri financiranju izobraževanja odraslih angažirani tudi drugi viri (podjetja, posamezniki, mednarodni in drugi viri). Mnogi avtorji (Jelenc Krašovec in Kump 2009; Ivančič idr. 2011; Mirčeva idr. 2010) opozarjajo, da teh virov v Sloveniji praktično ni, saj ZIO lokalnim skupnostim ne nalaga obveznosti sprejetja letnega programa izobraževanja odraslih za izvedbo programov, določenih z Nacionalnim programom izobraževanja odraslih (NPIO), temveč odločitev prepušča njim.

Izobraževanja odraslih torej ni mogoče uspešno razvijati, če ne bo izdelan ustrezen sistem financiranja, za izdelavo takšnega sistema je po 57. členu Ustave Republike Slovenije odgovorna tudi država. Podpreti ga je treba z ustreznimi zakonskimi določbami, ki so pri obstoječi zakonodaji pomanjkljive (Jelenc 2005 v Jelenc Krašovec in Kump 2009; Franca 2010; Tomasini 2009; Ivančič idr. 2011). Sedanji sistem nikakor ne zagotavlja ustreznega dostopa, pravičnosti, kakovosti, učinkovitosti, ustvarjalnosti ter vseživljenjskosti izobraževanja. Modeli financiranja naj bi poleg raznovrstnih virov (Barle Lakota 2011; Jelenc Krašovec in Kump 2009; Ivančič idr. 2011), s katerimi bi lahko mogoče "razbili" vsebinsko monotonost izobraževalnih programov za odrasle o kateri govori Brenk (2012a, 29), upoštevali tudi stimulatívne ukrepe za spodbujanje dejavnosti izobraževanja odraslih in pospeševanje udeležbe odraslih v izobraževanju, saj zanimanje za izobraževanje odraslih v Sloveniji zadnja leta raste, kar kažejo tudi podatki SURS od leta 2001 do 2012 (SURS 2013b). Modeli financiranja bi morali podpreti stalno spremljanje in analiziranje izobraževalnih potreb različnih skupin odraslih, saj v šolah pridobljeno znanje hitro zastari (Franca 2010, 361), ter raziskave in evalvacíjske študije, namenjene spremljanju širših družbenih učinkov vlaganj v neformalno splošno izobraževanje (Ivančič idr. 2011, 26) to naj bi uredili z ustreznimi zakonskimi in pravnimi predpisi (npr. zakoni za posamezna področja dejavnosti, finančna in davčna zakonodaja). Država bi lahko svoj delež primaknila iz proračunskih sredstev in ob tem omogočila davčne olajšave za del članarine, ki bi ga sindikati namenili izobraževanju članov. Vsekakor bodo morali prav največji delež k temu storiti sindikati sami. Nekaj sredstev za izobraževanje članov bi lahko tako namenjali iz zbrane

članarine, del z uspešnim prijavljanjem na različne razpise (tako v Sloveniji, kot tudi na ravni Evropske unije), ostali del pa bi lahko pridobili na druge načine, kot na primer povabilo pokroviteljem in podobno (Franca in Filipov 2009a, 16). Določeni deli izobraževanja bi sindikati zagotovo lahko izvedli v "lastni režiji", preostali del pa s sodelovanjem z različnimi izobraževalnimi inštitucijami, združenji, društvi in podobno. V nadaljevanju bi bilo smiselno definirati tudi načine in oblike sodelovanja sindikatov z različnimi izobraževalnimi inštitucijami.

Sindikati imajo v procesu vseživljenjskega učenja njegovih članov zelo "bledo" vlogo ali pa je sploh nimajo, saj se v splošnem ne zavedajo pomena izobraževanja (Širok in Franca 2008, 4), na kar nakazuje tudi dejstvo, da se ne vključujejo skoraj v noben program vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja, ki se trenutno izvaja v Sloveniji (Grundtvig, Leonardo da Vinci, Teden vseživljenjskega izobraževanja). Za svojo dejavnost na tem področju sicer skušajo pridobiti ustrezno usposobljene posameznike in se primerno organizirati, a je financiranje teh aktivnosti vprašljivo, v svoji praksi pa so pogosto premalo aktivni pri razvijanju poklicne in tehnične izobrazbe ter pri grajenju njihovih odnosov do univerz. Krepitev vezi med sindikati in univerzami je za univerze ključnega pomena pri razmišljanju o preusmeritvi tudi za njih na manj "klasične" ciljne skupine (Širok in Franca 2008, 5), hkrati pa glede na to da vedno več fakultet ustanavlja (vsaj formalno) izobraževalne centre vseživljenjskega učenja, priložnost za sindikate, da s to obliko partnerskega sodelovanja postanejo močna vez med delavci in delodajalci. Sindikati imajo glede na svoj položaj namreč veliko prednosti, ki jih lahko spretno unovčijo pri vpeljavi aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja. So aktiven člen med delavci in delodajalci, zato je potrebna širitev izobraževalne aktivnosti sindikatov. Glede na trenutno stanje se na strani sindikatov pogosto postavlja vprašanje, kako in na kakšen način se aktivirati na področju vseživljenjskega izobraževanja. Pomemben odgovor na to vprašanje bi lahko dala država z zakonsko ureditvijo pravic in obveznosti do izobraževanja članov sindikata, saj so izobraženi državljani v današnjem svetu hitrih gospodarskih sprememb lahko le v interesu in v korist države (Franca 2009,16).

4 RAZISKAVA VSEŽIVLJENJSKEGA IZBRAŽEVANJA ČLANOV SINDIKATA – ŠTUDIJA PRIMERA

Raziskava o vlogi sindikata v vseživljenjskem izobraževanju članov sindikata je bila izvedena v Svetu gorenjskih sindikatov, ki ima sedež v Kranju, in je nastal 1.1. 2003 s preoblikovanjem območne sindikalne organizacije Sveta kranjskih sindikatov v regijsko sindikalno organizacijo. Potreba po preoblikovanju v večjo regijsko organizacijo je izhajala iz njihovega poslanstva, s katerim želijo uspešno soustvarjati pogoje za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih in posledično njihovih družin.

Raziskava o vseživljenjskem izobraževanju članov sindikata predstavlja empirični del magistrske naloge in je zasnovana oziroma je skladna s postavljenimi raziskovalnimi vprašanji, namenom in cilji naloge. Eksploratorna študija primera poglobljeno proučuje vprašanje o možnostih vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata v Svet gorenjskih sindikatov. Za odgovore na zastavljena vprašanja o možnostih vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v Svet gorenjskih sindikatov smo proučili teoretična izhodišča obravnavanega problema različnih mednarodnih in tujih avtorjev, analizirali mednarodno in nacionalno pravno ureditev področja sindikalnega delovanja in izvedli intervjuje s predsednico in pravnico Sveta gorenjskih sindikatov ter sindikalnimi predsedniki v podjetjih. Za ugotavljanje o možnostih vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v Svet gorenjskih sindikatov smo s pomočjo analize vsebine izvedenih intervjujev prišli do dobljenih rezultatov, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju.

4.1 Predstavitev Sveta gorenjskih sindikatov

Najvišji organ Sveta gorenjskih sindikatov predstavlja skupščina, ki sprejema vse temeljne organizacijske in programske dokumente, poročila Sveta in njegovih organov, določa sestavo predsedstva ter voli in razrešuje predsednika in člane nadzornega odbora. Njeno zasedanje je najmanj enkrat letno. Izvršilni organ Sveta gorenjskih sindikatov predstavlja predsedstvo, katerega naloga je priprava in uresničevanje programskih usmeritev ter statutarnih sprememb, izvedba odločitev in stališč skupščine, sprejem letnega programa in finančnega načrta, imenovanje stalnih in začasnih organov in delovnih teles, sprejem finančnega poročila Sveta ter imenovanje in razrešitev sekretarja. Mandat članov predsedstva je 4 leta. Delo predsedstva vodi predsednik Sveta gorenjskih sindikatov, ki je bil na našem primeru tudi neposredno vključen v raziskavo. Stalni organ Sveta gorenjskih sindikatov predstavlja tudi nadzorni odbor, ki ga sestavlja pet članov ter nadzira finančno ter materialno poslovanje in upravljanje s premoženjem Sveta gorenjskih sindikatov. Sestaja se po potrebi, najmanj enkrat letno (Svet gorenjskih sindikatov 2013).

Svet gorenjskih sindikatov želi postati moderen, učinkovit, strokoven in prepoznaven regijski sindikat, ki bo lahko vsem svojim organizacijam in članom zagotavljal najučinkovitejšo

pravno varnost ter vso potrebno strokovno pomoč, v okviru možnosti pa tudi različne ekonomske ugodnosti (Svet gorenjskih sindikatov 2014a). Svoje člane redno seznanja z novostmi in aktualnim dogajanjem na področju delovnih razmerij, pa tudi z dogajanjem v družbah, katerih delavci so njihovi člani. Med redne aktivnosti Sveta gorenjskih sindikatov spada tudi izobraževanje predstavnikov sindikata o aktualnih temah, kar lahko ponovno označimo kot obliko vseživljenjskega učenja. Veliko teh aktivnosti opravijo sami, ukvarjajo pa se tudi s problematiko mladih.

V začetku meseca septembra 2010 je bil v okviru Sveta gorenjskih sindikatov ustanovljen Aktiv mladih gorenjskih sindikatov, saj se zavedajo, da je aktivno sodelovanje mladih pri oblikovanju in nastajanju zakonodaje, ki se nanaša na različne življenjske situacije, v katerih se pojavljajo mladi, ključnega pomena za ustvarjanje pogojev za spodbudno, harmonično in socialno pravično družbeno okolje. Njihov primarni cilj je ozaveščati mlade (ki so že zaposleni, so brezposelni ali pa šele vstopajo na trg dela) o aktualnih družbenih problemih in jih preko tega povezovati. Mladi morajo prepoznati vlogo Aktiva mladih gorenjskih sindikatov, zato se morajo nenehno izobraževati, ozaveščati in predvsem informirati (Svet gorenjskih sindikatov 2014b). S problematiko mladih se trenutno ukvarjajo v okviru projekta »Prva zaposlitev – kaj moram vedeti«, ki ga sofinancira MO Kranj. S tematiko oziroma problematiko zaposljivosti oziroma zaposlovanja mladih se ukvarjajo tudi v okviru projekta "MOST – socialni partnerji in sodelovanje med generacijami v delovnem okolju", saj je eno od področij projekta "Nove oblike sodelovanja/zaposlovanja mladih s podjetji kot učinkovit način izboljšanja položaja mladih na trgu dela".

V Svet gorenjskih sindikatov je bilo na dan 31. 12. 2013 včlanjenih 42 sindikatov podjetij, večinoma z Gorenjske oziroma 3.900 članov.

4.2 Metodologija raziskave

Raziskava v Svetu gorenjskih sindikatov je kvalitativne narave in je bila izvedena s pomočjo vnaprej pripravljene polstrukturiranega vprašalnika, ki je bil sestavljen iz nabora petih vprašanj, ki so odprtega tipa, tako da se je lahko po potrebi intervjuvancu postavilo tudi podvprašanje, s katerim smo spodbudili odziv udeleženca. Vprašalnika, s pomočjo katerih smo izvedli intervjuje, se nahajata v Prilogi 3 in Prilogi 4. Intervjuji so bili izvedeni s predsednico in pravno svetovalno Sveta gorenjskih sindikatov, ki jih v naši nalogi imenujemo vodilni, ter s sindikalnimi zaupniki v podjetjih. Opravili smo intervju z 10 sindikalnimi zaupniki, kar predstavlja približno 5 % vseh sindikalnih zaupnikov, ki so člani Sveta gorenjskih sindikatov. Zaradi časovnega okvirja ni bilo mogoče izvesti intervjujev z vsemi sindikalnimi zaupniki v Svetu gorenjskih sindikatov, saj jih je po podatkih Sveta gorenjskih sindikatov okoli 200, zato smo v raziskavi uporabili vzorčenje. Uporabili smo namensko vzorčenje, pri katerem je vsaka enota v vzorec izbrana z natančno določenim namenom, pri kvalitativnem raziskovanju je v ospredju seznanjenost posameznika o proučevani temi

(Vogrinc 2008b, 55). Engel in Schutt (2005, 122-123) pravita, da ugotovitve, ki se pokažejo na namenskem vzorcu, niso posplošljive na širšo populacijo, ampak so omejene na proučevani vzorec. Glede na navedeno smo tudi mi v raziskavi uporabili namenski vzorec ter v njega vključili tiste posameznike, ki nam lahko o problemu največ povedo, saj so z njim najbolj seznanjeni oziroma imajo že izkušnje z vseživljenjskim učenjem. Informacijo o sindikalnih zaupnikih smo pridobili s strani vodilnih Sveta gorenjskih sindikatov, saj so oni tisti, ki svoje člane najbolj poznajo in najbolj vedo, kateri sindikalni zaupniki bi nam lahko o problemu povedali največ. Intervjuji so trajali od 30 minut pa do ure in pol. Udeležence intervjuja smo vnaprej ustno seznanili z vsebino, namenom in cilji raziskave ter z načinom zbiranja in obdelave podatkov. Pridobili smo soglasje za zvočni zapis intervjujev. Zvočni zapis nam je pomagal priti do celotnih citatov, na ta način smo se izognili pomanjkljivemu zapisovanju pomembnih dejstev. V nalogi smo tako zagotovili anonimnost udeležencev.

S pomočjo opravljenih intervjujev smo prišli do večje količine primarnih nestrukturiranih podatkov, ki smo jih v nadaljevanju analizirali. Glavna značilnost analize pridobljenih podatkov s pomočjo intervjujev je oblikovanje zbirke kategorij, v katere smo uvrstili pomene pridobljenih podatkov. Vogrinc (2008b, 57–58) poudarja, da se že pred začetkom vsebinske analize besedila oblikuje seznam kategorij, ki jih bodo raziskovalci iskali v analiziranem besedilu. Med vsebinsko analizo si je treba zabeležiti, kolikokrat in na katerem mestu v besedilu se je določena kategorija pojavila. Roblek (2009, 56) poudarja, da je pri tem pomembno, da posamezna kategorija omogoča dovolj natančno uvrščanje analiziranih podatkov glede na vsebinski pomen kod, zato smo na podlagi enot analize, dobljenih na podlagi primarnih podatkov, opredelili glavne teme (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2005 147-148) in se tako najprej lotili teoretične opredelitve tematske mreže.

Tematska mreža želi raziskati in razložiti razumevanje teme in vsebine raziskave, ključni proces v analizi, ki se uporablja za posploševanje kvalitativnih podatkov je kodiranje (Roblek 2009, 56). Tako smo na podlagi pridobljenih podatkov najprej "izluščili" teme iz različnih ravni besedila. Stirling (2001, 388-391) navaja, da si teme lahko sledijo v naslednjem zaporedju:

- najbolj splošen opis dogodkov – osnovne teme,
- osnovne teme, združene, da se naredi kratek pregled in opredelijo bolj abstraktna načela – organizirane teme ter
- povezava glavnih metafor v besedilo kot celoto – skupne teme.

V procesu analize kvalitativnih podatkov lahko raziskovalec uporabi deduktivni ali induktivni pristop pri procesu kodiranja (Vogrinc 2008b, 63). Prvi pristop pomeni, da si raziskovalec pripravi pred začetkom analize podatkov seznam kod in v analizi podatkov preverja, ali so se te kode v odgovorih pojavile ali ne. Seznam kod si raziskovalec pripravi na podlagi svojega dosedanjega poznavanja obravnavane tematike. Induktivni pristop pomeni, da raziskovalec kode določa med samo analizo besedila. Pri deduktivnem pristopu raziskovalec izhaja iz

abstraktnih pojmov in jih preverja na empiričnih podatkih (Vogrinc 2008b, 63), kar je tudi značilno za naš primer, saj smo ugotovitve iz prakse preverjali na konkretnem praktičnem primeru Sveta gorenjskih sindikatov. Bryman (2004, 393) opozarja, da čeprav raziskovalec pri kvalitativni analizi uporabi deduktiven pristop, ne sme biti neprožen. Deduktiven pristop raziskovalcu omogoča, da je sistematičen in analitičen, vendar je smiselno, da ima raziskovalec tudi v tem primeru možnost, da med potekom analize oblikuje nove kode, torej kode, ki niso bile predvidene vnaprej in se je zamisel zanje pojavila med samim potekom analize gradiva.

V nadaljevanju kvalitativne analize podatkov smo med seboj primerjali kode. Sorodne kode, ki se nanašajo na podobne izjave, združimo v kategorije, ki jih tudi poimenujemo. Ko združujemo kode v kategorije, je smiselno primerjati odgovore različnih oseb na ista vprašanja (Flick 1998, 179), kar smo storili tudi v našem primeru. V našem primeru Sveta gorenjskih sindikatov smo iz teoretičnih razlag pomena vseživljenjskega izobraževanja za člane sindikata oblikovali štiri kategorije, ki so enake pri obeh intervjuvanih skupinah (vodilnih in sindikalnih zaupnikih), saj so bila izhodiščna vprašanja polstrukturiranega vprašalnika podobna, in smo jih v nadaljevanju pri vsebinski analizi besedila podrobneje analizirali, in sicer:

1. Zakonodaja.
2. Financiranje vseživljenjskega izobraževanja.
3. Potrebna vrsta izobraževanj.
4. Problematika vpeljave vseživljenjskega učenja.

Glavni cilj kvalitativne raziskave je, da končamo analizo podatkov z oblikovanjem utemeljene teorije, ki se bere kot pripoved o pojavu, ki je bil predmet proučevanja (Vogrinc 2008b, 66). Po končani raziskavi opredelimo vzorce, ki so se začeli ponavljati v opisu. Združiti moramo povzetke in jih kombinirati z izsledki ustrezne teorije, saj na ta način proučimo pomembne teme, zasnove, vzorce in strukture, ki so se pojavili v besedilu. Vrniti se je treba na originalna raziskovalna vprašanja in teoretična izhodišča, na katerih temelji raziskava, ter jih razložiti z argumenti, temelječimi na vzorcih, ki so se pojavili v raziskovanju besedila (Roblek 2009, 65–67). To smo naredili v sklepni točki 5 *Ugotovitve in zaključki*.

Zaradi zagotavljanja boljše veljavnosti raziskave smo se v nalogi poslužili tudi triangulacije virov podatkov. S kombiniranjem podatkov smo zagotovili celovitejši pogled v proučevani problem, Vogrinc (2008b, 108) opozarja, da triangulacija zagotavlja boljšo kakovost znanstvenih spoznanj kvalitativnega raziskovanja. Potrebne podatke smo tako pridobili s pomočjo 1) intervjujev z vodilnimi v Svetu gorenjskih sindikatov, 2) intervjujev s sindikalnimi zaupniki v Svetu gorenjskih sindikatov in 3) na podlagi analize internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov.

4.3 Rezultati raziskave

Rezultate raziskave, ki smo jih dobili s pomočjo triangulacije, predstavljamo v nadaljevanju, in sicer ločeno. Najprej smo v točki 4.3.1 *Analiza internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov* izvedli analizo internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov, nato smo v točki 4.3.2 *Analiza in interpretacija intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov* analizirali in interpretirali rezultate, ki smo jih dobili s pomočjo intervjujev z vodilnimi v Svetu gorenjskih sindikatov, potem smo v točki 4.3.3 *Analiza in interpretacija intervjujev s sindikalnimi zaupniki* predstavili še ugotovitve pridobljene na podlagi intervjujev s sindikalnimi zaupniki.

4.3.1 *Analiza internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov*

Da bi v proučevan problem pridobili celovitejši vpogled, smo najprej pregledali interne dokumente Sveta gorenjskih sindikatov in v njih iskali elemente vseživljenjskosti. Elemente vseživljenjskosti izobraževanja smo zasledili v naslednjih internih dokumentih:

1. Statutu Sveta gorenjskih sindikatov,
2. Programskih usmeritev za obdobje 2010–2014 Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije,
3. internem časopisu Sveta gorenjskih sindikatov Informacije.

Statut Sveta gorenjskih sindikatov (Svet gorenjskih sindikatov 2012) je sprejela skupščina Sveta kranjskih sindikatov na seji 28. 6. 1990 (spremenjen in dopolnjen je bil na sejah 19. 9. 1990, 19. 12. 1991, 4. 4. 2001, 6. 12. 2002, 13. 10. 2005 in 13. 1. 2012) in opredeljuje vsebino, način in organiziranost Sveta gorenjskih sindikatov. V svojih temeljnih določbah v členu 4. g se Svet gorenjskih sindikatov zavezuje, da bo s svojim samostojnim delovanjem spodbujal vseživljenjsko učenje. To določbo so v statutu dodali naknadno, na zadnji seji dne 13. 1. 2012. Predhodno statut ni določal ničesar o vseživljenjskem izobraževanju članov, je pa v 4. d točki bilo navedeno, da bo Svet gorenjskih sindikatov s svojim samostojnim delovanjem svojim članicam zagotavljal svetovanje, izobraževanje in usposabljanje nosilcev sindikalnih funkcij za sindikalno delo.

Svet gorenjskih sindikatov je član Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, zato je zavezan k uresničevanju Programskih usmeritev za obdobje 2010–2014. *Programske usmeritve za obdobje 2010–2014 Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije* (2010) vsebinsko opredeljujejo poslanstvo, vizijo, strategijo, temeljna načela in cilje delovanja, organiziranost in način delovanja ter sodelovanje in povezovanje na področju slovenskega in mednarodnega sindikalizma. Programske usmeritve za obdobje 2010–2014 tako poleg ohranjanja tradicionalne identitete in aktivnosti sindikalizma določajo načrtno uvajanje in spodbujanje nujnih sprememb, tako v svoji strategiji kot v strategijah vseh članicah – sindikalnih organizacij, v katerih se bodo lahko prepoznali vsi delojemalci in ki jih hkrati

terjata tudi sodobni razvoj ter pričakovanja današnjih generacij zaposlenih (Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije 2010, 1).

Kot eden izmed ukrepov, s pomočjo katerega se uveljavljajo spremembe v strategijah v *Programskih usmeritvah za odboje 2010 – 2014*, Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije navaja "razvijanje permanentnega izobraževanja in usposabljanja članov ter ostalih zaposlenih". Pod to točko je zapisano, da bodo v okviru vseživljenjskega izobraževanja vsem zainteresiranim članicam nudili vso potrebno strokovno pomoč pri organiziranju in izvajanju različnih izobraževalnih programov, s čimer se povečuje znanje zaposlenih, njihova samostojnost, samozavest in zaposljivost. Ta isti dokument izobraževanje članov sindikata prav tako opredeljuje med pomembnimi cilji, ki jim Zveza reprezentativnih sindikatov sledi. Prvi cilj, ki se nanaša na izobraževanje, govori o *uveljavljanju visokih evropskih socialnih in ekonomskih standardov, odpravi vseh oblik diskriminacije in ustvarjanju pogojev za enake možnosti pri delu, zaposlovanju, izobraževanju in osebostnem razvoju*. Drugi cilj, ki se nanaša na izobraževanje, *opredeljuje izobraževanje in usposabljanje sindikalnih funkcionarjev za učinkovitejše uveljavljanje sindikalnih pravic* (Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije 2010, 2–5).

Elemente vseživljenjskosti izobraževanja najdemo tudi v nekaterih izvodih internega časopisa Sveta gorenjskih sindikatov. V zadnji številki internega časopisa *Informacije*, ki je izšla decembra 2013, so napisane trenutne aktivnosti Sveta gorenjskih sindikatov na področju vseživljenjskega izobraževanja, ki potekajo v okviru projekta "MOST – socialni partnerji in sodelovanje med generacijami v delovnem okolju", katerega strateški cilj predstavlja iskanje in spodbujanje raznih oblik medgeneracijskega sodelovanja znotraj ciljnih skupin. Gre torej za partnerski projekt med sindikalnimi in delodajalskim združenjem, ki ga delno sofinancira tudi Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Glavna tematika projekta je medgeneracijsko sodelovanje med zaposlenimi, delitev znanj, izkušenj, dodatno izobraževanje zaposlenih in spodbujanje zaposlenih k aktivnejšemu sodelovanju v okviru delovnega procesa ter iskanje možnosti za lažje zaposlovanje mladih (Bozovičar 2013, 4).

Z različnimi oblikami vseživljenjskega učenja spodbujajo medgeneracijsko sodelovanje s ciljem krepitve zavedanja pomembnosti medgeneracijske solidarnosti v delovnem okolju. V Svetu gorenjskih sindikatov se na ta način ukvarjajo z iskanjem učinkovitih načinov za ohranjanje zaposljivosti delavcev ter njihove "aktivacije", kamor vsekakor spadajo različne oblike vseživljenjskega učenja in prenosa znanj med sodelavci. Namen projekta je poiskati ovire na tem področju in ugotoviti možnosti za njihovo odpravo ter predlagati ukrepe, s katerimi bi povečali možnosti medgeneracijskega sodelovanja (Bozovičar 2013, 5). Projekt je v času pisanja naloge (januar 2014) še v teku in se bo zaključil konec avgusta 2014, njegovi rezultati pa bodo upoštevani v pripravi ukrepov in predlogov za izboljšanje kakovosti kolektivnih pogodb na različnih ravneh znotraj socialnega partnerstva.

Elemente vseživljenjskosti izobraževanja članov sindikata lahko zasledimo tudi v internem časopisu *Informacije*, izdanem aprila 2008, oktobra 2009, aprila 2010 ter aprila 2012.

Bakovnik (2008, 7), takratni predsednik Sveta gorenjskih sindikatov, v *Informacijah* aprila 2008 pravi, da bo treba strokovno izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev za učinkovitejše sindikalno delo v podjetjih postaviti na popolnoma nove temelje in jih obravnavati kot prednostno nalogo Sveta gorenjskih sindikatov. Obsežno o vlogi sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja pišeta v *Informacijah* oktobra 2009 tudi avtorici Franca in Filipov (2009b, 8–11). Avtorici se v članku dotakneta izzivov sindikatov v 21. stoletju, vseživljenjskega učenja v Sloveniji, možnih razlogov (ne) vključevanja sindikatov v procese vseživljenjskega učenja ter podata smernice za naprej. *Informacije* aprila 2010 prav tako vsebujejo elemente vseživljenjskosti izobraževanja, saj v njih avtorica Filipov (2010, 7–11) opisuje obisk v največjem Britanskem sindikatu javnega sektorja Unison in samo delovanje le-tega na področju vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata.

Svet gorenjskih sindikatov med ugodnostmi, ki jih nudi svojim članom v internem časopisu *Informacije* (april 2012), posebej navaja izobraževanje in usposabljanje za sindikalno delo in spodbujanje vseživljenjskega učenja (Svet gorenjskih sindikatov 2011).

Sklep analize internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov

Analiza internih dokumentov Sveta gorenjskih sindikatov kaže, da se elementi vseživljenjskosti izobraževanja članov sindikata pojavljajo v treh pomembnejših dokumentih, in sicer v Statutu Sveta gorenjskih sindikatov, Programskih usmeritvah za obdobje 2010–2014 Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, katere član je tudi Svet gorenjskih sindikatov ter v številnih izdajah internega časopisa *Informacije*, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov.

Ugotovitev, ki jo lahko podamo o vseživljenjskem izobraževanju članov sindikata glede na pogostost pojavljanja vseživljenjskega učenja v internih dokumentih, je, da se vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov zavedajo njegove vloge in pomena za vse udeležence v današnji hitro se razvijajoči družbi. Svet gorenjskih sindikatov na ta način sledi programskim usmeritvam Zveze reprezentativnih sindikatov in v okviru svojih zmožnosti vseživljenjskega izobraževanja vsem zainteresiranim nudi vso potrebno strokovno pomoč ter povečuje informiranost in znanje zaposlenih, njihovo samostojnost, samozavest in zaposljivost. Objave člankov v različnih izdajah internega časopisa *Informacije* so ključnega pomena za uspešno informiranje članov sindikata o možnostih in aktivnostih vseživljenjskega izobraževanja.

4.3.2 Analiza in interpretacija intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov

Za izvedbo intervjujev s predsednico in pravno svetovalko v Svetu gorenjskih sindikatov smo se odločili, ker smo skušali pridobiti strokovni pogled na problematiko pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja in da bi lažje prepoznali ključne probleme pri tem. Obe

vodilni sta v Svetu gorenjskih sindikatov zaposleni že vrsto let in sta pri svojem delu neposredno udeleženi v proučevano problematiko, saj tudi sami izobražujeta člane sindikatov in sta soavtorici člankov s področja izobraževanja članov sindikata. S pomočjo teh dveh intervjujev smo pridobili tudi informacije glede načina možnega sodelovanja sindikata z izobraževalnimi inštitucijami in financiranjem aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja ter njun pogled na (ne)ustreznost pravne podlage na tem področju. Pri interpretaciji rezultatov vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov označujemo s kraticami V1 (predsednica) ter V2 (pravna svetovalka).

Zakonodaja

Sistematična ureditev področja pravic in obveznosti izobraževanja članov sindikata igra pomembno vlogo pri celostni ureditvi področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, saj neposredno vpliva na obseg in izvedbo aktivnosti izobraževanja delavcev.

Skupen imenovalec intervjuvancev je stališče, da je sindikat ena redkih inštitucij, ki sploh izobražuje zaposlene.

V1 opozarja, da je vloga sindikata v procesu izobraževanja pomembna, a se ne izvaja v tolikšni meri, kot bi se lahko, saj je obseg aktivnosti izobraževanja delavcev v samem podjetju odvisen predvsem od ekonomske situacije v podjetju, nujno izobraževanje obstaja, medtem ko nadgradnje izobraževanja oziroma kakšnih dodatnih izobraževanj podjetja danes ne ponujajo. Sindikati so po njenem mnenju tisti, ki izobražujejo drugače oziroma lahko ponujajo dodatna izobraževanja, kot so na primer izobraževanja s področja pravic in obveznosti delavcev iz delovnega razmerja.

Podobno meni tudi V2, ki pravi, da je vloga sindikata v izobraževanju njegovih članov je pomembna, a se ne izvaja v zadostni meri, ker si sindikati ekonomsko ne morejo več privoščiti izobraževanja delavcev, kot so si ga lahko v preteklosti, po drugi strani pa se zna hitro zgoditi, da bi sindikati postali prevelika konkurenca vsem ostalim izobraževalnim inštitucijam, v primeru, da bi bilo to uzakonjeno. Oseba B poudarja, da bi bilo pomembno, da bi sindikati svoje člane izobraževali v večji meri. Neko osnovno izobraževanje sicer obstaja, a so ga deležni predvsem sindikalni zaupniki, ostali člani pa ne, zato meni, da bi na tem področju moralči še veliko narediti.

Sistematično ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata razumemo kot inštrument, s katerim bi članom sindikata lahko omogočili boljše dostopnost do potrebnih izobraževanj, hkrati pa izboljšali tudi delovne učinke, saj bi zadovoljen delavec bolje opravljal svoje delo, kar bi prineslo pozitivne učinke tudi na strani delodajalca. Obe vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov opozarjata, da slovenska zakonodaja vsebuje nekatera določila v zvezi z izobraževanjem, vendar bo nenehno izobraževanje članov sindikata lahko potekalo le

takrat, ko bo vzpostavljen "trikotnik sodelovanja med vsemi udeleženci" – to je med državo, delodajalci in sindikati.

Tako na primer V1 v zvezi s tem meni, da ZDR-1 vsebuje nekaj določil v zvezi z izobraževanjem delavcev, okvirji so narejeni, vendar pa da bi zakon širše opredeljeval izobraževanje delavcev ni v interesu delodajalcev. Verjetno so za to razlog finance. Delodajalci pogosto izobražujejo tisto, kar je nujno za delovni proces, ostalo izobraževanje je v podjetjih redko. Premalo se zavedajo, da bi jim lahko večje znanje zaposlenih prineslo koristi. Podobnega mnenja je tudi V2: "Želja sindikatov vsekakor je, da bi bila pravica in obveznost izobraževanja njegovih članov opredeljeni v ZDR-1 ter da bi po možnosti delodajalec to še plačal ali pa vsaj delno subvencioniral." Realnost je žal drugačna, saj je izobraževanje v današnjem času za delodajalca postranskega pomena. Sindikati danes zelo težko izobražujejo brez aktivnih sindikalnih predstavnikov na terenu. Za bolj sistematično ureditev sodelovanja je tako treba vzpostaviti trikotnik sodelovanja med vsemi udeleženci.

V slovenski zakonodaji ZDR-1 v 170. členu res določa izobraževanja pod določenimi pogoji, a je pomembno dejstvo, da se morajo delavci izobraževati celo življenje in da zakonodaja dogovor o med medsebojnih pravicah in obveznostih o trajanju in poteku izobraževanja in usposabljanja, kadar se delavec izobražuje v interesu delodajalca, prepušča svobodni volji strank. Avtor Wahl (2004) opozarja na danes porušena razmerja moči med delavstvom in kapitalom, zato se postavlja vprašanje, kako daleč sploh seže delodajalčeva pravica oziroma dolžnost, da delavca napoti na izobraževanje. V zvezi s tem vodilni menita, da je ločnica med interesom delavca in delodajalca umetna. Po njunem mnenju se v praksi pojavlja problem, ker starejši delavci niso pripravljeni na izobraževanje oziroma imajo odpor do njega, še posebej v delovno intenzivnih panogah, mlajši pa so premalo praktično usposobljeni na začetku delovne poti, zato bi jim bilo treba omogočiti dodatna usposabljanja oziroma zopet uvesti obvezno pripravništvo. Medsebojno sodelovanje in razdelitev stroškov izobraževanja med ključnimi udeleženci (delodajalcem, državo in sindikatom) bi po mnenju vodilnih prinesla dolgoročne učinke in premik na tem področju v prihodnosti.

V1 pravi: "Današnja generacija starejših delavcev se v povprečju ni nikoli pretirano izobraževala, niso vlagali v svojo izobrazbo in znanje jim ne predstavlja neke vrednote." Mlajši še imajo interes za izobraževanje, saj se konstantno izobražujejo in jim je izobraževanje domače, vendar moramo poudariti, da obstaja vrzel med znanjem pridobljenim s formalnim šolanjem, in znanjem, potrebnim v gospodarstvu. Ukinitev obvezne prakse oziroma pripravništva s strani države je bila po mnenju V1 napaka. Ločnica med interesom delavca in delodajalca v izobraževanju je umetna, ker mora biti izobražen delavec v interesu vseh, to je delodajalca, sindikata in države. Ključ do uspeha je povezanost vseh akterjev v tej zgodbi. Podobno meni tudi V2, ki v zvezi s tem poudarja: "Ločnice med interesom delavca in delodajalca ni oziroma je ne bi smelo biti. Izobraževanja, ki jih delodajalec potrebuje, so obvezna in jih le-ta tudi plača, medtem ko so ostala prostovoljna in vedno obstaja problem,

kdo bo pokrila stroške izobraževanja." Po njenem mnenju bi lahko delodajalci z zakonsko ureditvijo področja vseživljenjskega izobraževanja pridobili bolj izobražene delavce, hkrati pa bi si tako država kot sindikat in delodajalci razdelili stroške njihovega izobraževanja.

Pri proučevanju teoretičnega dela problematike smo zasledili, da proučevane problematike sistemskega urejanja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata ne zajemajo niti kolektivne pogodbe, kar pa po mnenju France (2010, 350) in Andragoškega centra Slovenije (2008, 63) ne pomeni, da se sindikati ne morejo vključevati v procese vseživljenjskega izobraževanja delavcev in da takšna odvisnost zmanjšuje dostop do izobraževanja in učenja predvsem izobraževalno prikrajšanim posameznikom ali socialnim skupinam, zato nas je zanimalo, kakšne so izkušnje v zvezi s tem na konkretnem proučevanem primeru. Ugotavljamo, da urejanje vseživljenjskega izobraževanja s kolektivnimi pogodbami za Svet gorenjskih sindikatov ne bi pomenilo velikega napredka, saj se po mnenju oseb V1 in V2 delodajalska stran ne želi zavezati nekemu izobraževanju. Izobraževanje članov sindikata bi po mnenju vodilnih moralo predstavljati nadgradnjo delovnega razmerja in bi moralo biti sistemsko urejeno bodisi v okviru ZDR-1 ali celo v samostojnem zakonu oziroma s predpisi, ki bi globalno postavili učenje na vse ravni delodajalcev. V konkretnem primeru lahko izpostavimo problem izobraževanja izobrazbeno podhranjenih, ki so jim izobraževanja že tako ali tako težje dosegljiva.

V1 pravi: "Nekaj izobraževanja je urejenega s kolektivnimi pogodbami, a še zmeraj ostajamo zelo na nivoju ZDR-1, nič ni konkretno urejenega, ker se delodajalska stran ne želi zavezati nekemu izobraževanju." Na panožnem nivoju se delodajalci zavedajo, da so znotraj panoge lahko različni delodajalci, ki so različno finančno "okrepljeni", zato se takim določbam raje izogibajo. Izobraževanje bi moralo predstavljati nadgradnjo delovnega razmerja, ne moremo ga predpisati kot obveznost, vsak posameznik pa se mora zavedati da je izobrazba vrednost, ki jo lahko pridobiš, meni V1. Zakonodaja na tem področju bi morala biti urejena v smislu subvencioniranja izobraževalnih dejavnosti, medtem ko bi podjetja lahko priskočila na pomoč drugače, na primer z brezplačno izposojajo prostorov in podobno. V zvezi s tem V2 meni, da bi moralo biti izobraževanje članov sindikata na ravni zakona urejeno ali v okviru ZDR-1 ali pa celo v samostojnem zakonu oziroma s predpisi, ki bi globalno postavili učenje na vse nivoje delodajalcev. Če bo to prepuščeno volji socialnih partnerjev na nivoju dejavnosti bo v tistih panogah, ki so bolj donosne, premožne več izobraževanja, v tistih, ki pa so bolj revne, kjer je dejansko potrebnega več izobraževanja, pa izobraževanja sploh ne bo oziroma bo okrnjeno.

Financiranje vseživljenjskega izobraževanja

Financiranje vseživljenjskega izobraževanja predstavlja pomemben element celostne sistematične ureditve področja pravic in obveznosti izobraževanja članov sindikata, saj je z njim neposredno povezano izvajanje aktivnosti s tega področja. Ustrezno ureditev financiranja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata lahko interpretiramo tako, da na skupni imenovalec vodilnih postavimo stališče, da ima Svet gorenjskih sindikatov ideje o

izobraževanju svojih članov, a jih zaradi problematike financ ne more uresničiti. Organizacija izobraževanja članov že izvaja in bi jih v vsakem primeru, a bi zakonska ureditev tega področja za Svet gorenjskih sindikatov pomenila odskočno desko za kvalitetno in razširjeno izvajanje nadaljnjih aktivnosti vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata.

V1 pravi, da bi za Svet gorenjskih sindikatov zakonska ureditev financiranja izobraževanja pomenila veliko priložnost, saj ima le-ta ideje o izobraževanju, a jih je problem uresničiti zaradi financ. Vsak tak program, ki bi bil predpisan s strani države, bi z veseljem sprejeli oziroma v njem sodelovali. V2 zelo podobno kot V1 meni, da bi zakonska ureditev financiranja za Svet gorenjskih sindikatov pomenila odskočno desko. Ponudniki bi lahko kakovostno, strokovno predajali znanja članom sindikata, povečal bi se krog ljudi, ki bi se lahko izobraževali. Sodelovanje sindikata z ostalimi ponudniki bi za Svet gorenjskih sindikatov po mnenju V2 predstavljalo izziv ne pa konkurenco na trgu. Sindikat ima to prednost, da pozna potencialne udeležence izobraževanj, pozna trg. Zakonska ureditev financiranja bi prinesla hitrejšo realizacijo na trgu.

Potrebna vrsta izobraževanj

Udeležba članov sindikata na izobraževanjih omogoča izmenjavo izkušenj z drugimi udeleženci ter prispeva h grajenju osebnih in poslovnih odnosov ter mreženju in izmenjavi koristnih informacij. Ustrezna vrsta izobraževanj daje posamezniku številne prednosti na delovnem mestu ter tudi izven njega. Omogoča osebno rast posameznika in njegov razvoj, zato je izobraževanje potrebno skozi vsa obdobja posameznikovega življenja. Skupen imenovalec vodilnih je stališče, da delavci ne potrebujejo samo izobraževanj, ki se nanašajo na potrebe njihovega delovnega procesa, temveč tudi druga, neformalna izobraževanja, s pomočjo katerih se večja njihova iznajdljivost, prav tako se lažje soočajo z izzivi na delovnem mestu in lažje rotirajo znotraj podjetja. Večjo težo neformalnemu učenju bi dali z ureditvijo področja sodelovanja z drugimi ponudniki izobraževalnih storitev, s katerimi je po mnenju oseb V1 in V2 treba le vzpostaviti sinergijsko sodelovanje. Da bi ljudem približali izobraževanje kot vrednoto, je treba vzpostaviti še uspešno sodelovanje s sindikalnimi predstavniki na terenu.

V1 meni, da lahko Svet gorenjskih sindikatov izobražuje svoje člane o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja oziroma iz drugih socialnih razmerij, kot so recimo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, izvaja lahko tudi delavnice na temo osnovnih informacij mladim iskalcem zaposlitve ter podobno. Pri prenosu drugih znanj je lahko Svet gorenjskih sindikatov le posrednik (organizator izobraževanj). Sindikati niso opremljeni za izvajanje drugih izobraževanj, izobražujejo lahko le tisto, s čemer se ukvarjajo. Izobraževanje predstavlja konkurenčno prednost zaposlenega, saj je izobražen delavec bolj samozavesten in lažje funkcionira na vseh področjih svojega življenja. Prav tako ima boljše zaposlitvene možnosti, saj mu izobraževanje omogoča boljše rotacijo na delovnem mestu v organizaciji kot tudi izven nje. Podobno meni tudi V2, ki pravi, da je prednost izobraženega delavca

njegova iznajdljivost, se lažje sooča z izzivi in lažje išče službo, če le-to izgubi. V primeru izgube službe izobraženi zaposleni lažje navezuje stike, ker se v času obiskovanja izobraževanja spozna tudi z drugimi osebami.

V teoretičnem delu naloge smo pri pregledu ponudbe vseživljenjskega izobraževanja v Sloveniji zasledili, da problem ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji predstavlja neenakomernost porazdelitve ponudbe po vsej državi (Brenk 2012a; Mirčeva idr. 2010; Milinkovič 2007) ter problem vsebinske nespremenjenost ponudbe že več let (Ivančič idr. 2011). Preverili smo stališče vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov in ugotovili, da je ponudnike izobraževanj za člane sindikatov nujno medsebojno povezati, saj bomo le tako lahko dolgoročno dosegli dobre rezultate dolgoročno. Skupni imenovalec intervjuvancev je vsestranski interes za sodelovanje in povezovanje ponudnikov. V zvezi s tem V1 pravi: "Na področju sodelovanja sindikata z drugimi inštitucijami, ki izvajajo izobraževanja, bi naredili velik korak naprej, če bi bila sredstva in volja že samo s tem, da bi navezali stike. Po dosedanjih izkušnjah sindikat sam najde osebe, ki izobražujejo (predavatelje), za izobraževanja, ki jih organizira. Na Svetu gorenjskih sindikatov veliko izobražujemo člane kar sami, sodelovanja z univerzami oziroma fakultetami pa trenutno ni, možno bi bilo preko različnih projektov." V2 prav tako meni, da se sodelovanja z drugimi izobraževalnimi inštitucijami sindikati ne bi branili.

Po mnenju Cainove (2013) je prenašanje izkušenj med udeleženci bistvenega pomena, da le-ti premagajo začetne težave in strah povezan z vključitvijo v izobraževalne programe in medsebojno spodbujanje. Osebni kontakt ni pomemben samo s člani sindikata, temveč tudi s številnimi delodajalci. Nekateri delodajalci so na začetku "težje dosegljivi", saj koncepta vseživljenjskega učenja ne poznajo dobro in ne vidijo prednosti izobraževanja odraslih oziroma zaposlenih. Swift in Morris (2013) pravita, da je sistematično delo z delodajalci velikega pomena za razvoj njihovih izobraževalnih aktivnosti. Ključnega pomena so v tem primeru sindikalni zaupniki, ki skušajo ustvariti pozitivno mnenje o potrebah izobraževanja v določenem podjetju. Preverjanje teh ugotovitev nas je zanimalo tudi na konkretnem primeru Sveta gorenjskih sindikatov. Na skupni imenovalec vodilnih lahko postavimo ugotovitev, da so sindikalni zaupniki na terenu resda ključen povezovalni člen med delavci in delodajalci, vendar je z njimi potrebno sistematično delo in dobra komunikacija. Oni so namreč tisti, ki so v neposrednem stiku z delavcem in tudi z delodajalcem, kar v literaturi poudarjata tudi Franca in Filipov (2009a). Problem, ki ga zaznavamo je njihov delovni status. Tako V1 kot tudi V2 opozarjata na problematiko pomanjkanja časa za opravljanje sindikalne dejavnosti, V2 pa podaja tudi zanimiv predlog financiranja njihovih plač.

V1 pravi, da je s sindikalnimi zaupniki potrebno še ogromno dela. Treba jih je izobraževati in se pogovarjati z vsakim posebej. Hkrati se morajo zavedati, da morajo sindikalni zaupniki opravljati tudi svojo polno službo, zato imajo v času službe ponavadi premalo časa, da bi lahko svojo sindikalno dejavnost opravljali bolj intenzivno, po službi pa nihče ne želi delati

dodatno. Res je, da imajo sindikalni zaupniki posebej plačano delo za sindikalne ure, a ko pogledamo z vidika delavca, pride do nasprotja interesov, meni V1, saj nihče noče delati še dodatno, prav tako se nekateri še vedno bojijo šikaniranja na delovnem mestu.

Podobno meni V2, ki navaja: "Ozaveščanje sindikalnih zaupnikov je ključnega pomena za uspeh, saj so ravno oni tisti, ki so vez med delavcem in delodajalcem ter poznajo podjetje, njihovo delovanje in teren. Dokler bodo sindikalni zaupniki redno zaposleni pri delodajalcu, je realno zelo malo možnosti, da bi naredili veliko na tem področju." Po njenem mnenju bi morali biti profesionalci, saj sedaj nimajo dosti časa oziroma so preobremenjeni in niso pripravljeni sodelovati. Morali bi biti plačani s strani sindikatov, njihova plača bi morala biti financirana iz različnih projektov.

Problematika vpeljave vseživljenjskega izobraževanja

Problemov, ki bi se lahko pojavljali pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja, bi lahko bilo mnogo. Iščemo jih lahko mogoče v nerazumevanju pomena vseživljenjskega izobraževanja članov, v nezadostni oziroma neustrezni strokovni podkovanosti, pravni neurejenosti, v šibki zaznavi potreb sindikata za širitev svoje dejavnosti ipd. Razlogi so lahko tudi finančne narave ali pa gre za slabo motiviranost članov (Franca in Filipov 2009a, 16). Tudi vodilni v našem primeru navajata popolnoma enake probleme kot avtorici Franca in Filipov (2009a, 16), saj kot problematiko omenjata problem finančne participacije udeležencev, različno znanje udeležencev ter njihovo zavedanje, da je znanje vrednota, ki jim lahko koristi. Skupni imenovalci intervjuvancev, ki ga lahko izpostavimo, je tudi nezainteresiranost udeležencev (tako delavcev kot delodajalcev) za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja. V2 kot problem pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata prepoznava tudi problem pravne neurejenosti področja.

V1 navaja: "Problemov pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja v sindikatih je veliko. Prvi je nezainteresiranost delodajalcev, drugi nezainteresiranost delavcev, potem so tu spet finančne težave." Po mnenju V1 bi dolgoročna ureditev teh problemov zagotovo imela tudi velik vpliv na člane in bi lahko vplivala na povečanje članstva v sindikatih. Najprej se je potreba zavedati, da izobrazba predstavlja vrednost, kar bi lahko posledično pripeljali do večjega sindikaliziranja. Tudi V2 podobno kot V1 meni, da je problemov ogromno. "V prvi vrsti se srečujemo z nezainteresiranostjo delavcev in delodajalcev, naslednji problem je zagotovitev finančnih sredstev. Vsi soudeleženi (delodajalci, sindikati, država in tudi posamezniki) bi morali prispevati svoj delež, ni nujno, da v istem razmerju, bi pa morali tudi posamezniki imeti čut oziroma odgovornost za brezplačne storitve." V2 v zvezi s tem tudi meni, da je problematika, ki je prav tako povezana z vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, vezana tudi na pravno ureditev tega področja. Če bi tovrstno izobraževanje bilo dejansko namenjeno oziroma dostopno samo članom sindikata, bi znalo to predstavljati problem pri zakonski ureditvi področja, saj bi moralo biti potem to urejeno za vse zaposlene, ne samo za sindikate. Sindikatu takšna urejenost ne bi prinesla večjega priliva članov.

Potencial je, da več, kot je ugodnosti, ki jih sindikat nudi, večje bo zanimanje zanj, vendar pa ni mogoče vedeti, katera je tista formula, na podlagi katere se delavci odločijo za včlanitev v sindikat ali ne.

Sklep analize in interpretacije intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov

Pri analizi in interpretaciji intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov ugotavljamo, da obstajajo možnosti za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja njegovih članov, saj imajo vodilni ideje o izobraževanju in se zavedajo pomena konstantnega izobraževanja svojih članov oziroma medgeneracijskega sodelovanja. Enako kot poudarja že Franca (2010, 348), tudi mi ugotavljamo, da predstavlja vseživljenjsko izobraževanje pomembno konkurenčno prednost zaposlenega. Znanja so po mnenju vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov nujno potrebna, da bodo zaposleni kompetentni na trgu delovne sile. Sindikat je danes ena redkih inštitucij, ki sploh še izobražuje delavce v okviru svojih finančnih in organizacijskih zmožnosti.

V okviru prikaza analize besedila, kot poudarjajo številni avtorji (Jelenc Krašovec in Kump 2009; Ivančič 2011; Mirčeva idr. 2010), tudi za Svet gorenjskih sindikatov ugotavljamo, da pomenijo finančne omejitve veliko oviro pri vključevanju delavcev v izobraževalne procese in usposabljanje, zato je vitalen sistem financiranja ključnega pomena za razvoj aktivnosti izobraževanja delavcev. Enako kot Barle Lakota (2011), Ivančič idr. (2011) in Franca in Filipov (2009a) na podlagi intervjujev vodilnih ugotavljamo, da bi morali modeli financiranja vsebovati raznovrstnost virov. Vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov na skupni imenovalec dejavnikov, ki vplivajo na vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, poleg zagotovitve finančnih virov navajajo tudi problem nezainteresiranosti delodajalcev in delavcev. Ločnica med interesom delavca in delodajalca je po mnenju intervjuvancev umetna, v praksi se pojavlja problem, ker starejši delavci niso pripravljeni na izobraževanje, še posebej v delovno intenzivnih panogah, mlajši so na začetku delovne poti še premalo usposobljeni in bi jim bilo treba omogočiti dodatna izobraževanja, zato bi medsebojno sodelovanje vseh udeležencev (delavcev, delodajalcev, sindikatov, drugih ponudnikov izobraževanj in države), kot menita tudi Širok in Franca (2008, 5), prineslo dolgoročne učinke v prihodnosti.

Naslednji problem, ki smo ga zasledili pri teoretičnem proučevanju problematike (Franca 2010; Ivančič idr. 2011; Andragoški center Slovenije 2008; Franca in Filipov 2009a) in ga lahko zaznamo tudi v analizi intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov, se dotika pravne neurejenosti področja vseživljenjskega izobraževanja. Analiza intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov nakazuje potrebo po sistematični ureditvi področja pravic in obveznosti izobraževanja članov sindikata, saj bi sistematična ureditev pomenila instrument, ki bi sindikatom dajal boljšo podlago za dostopnost do potrebnih izobraževanj, hkrati pa izboljšal tudi delovne učinke zaposlenih, saj izobražen delavec bolje opravlja svoje delo, kar bi prineslo pozitivne učinke tudi na strani delodajalca. Na podlagi analize lahko sklenemo, da

slovenska zakonodaja sicer vsebuje nekatera določila v zvezi z izobraževanjem, vendar bo nenehno izobraževanje članov sindikata lahko potekalo le takrat, ko bo vzpostavljen "trikotnik sodelovanja med vsemi udeleženci".

4.3.3 Analiza in interpretacija intervjujev sindikalnih zaupnikov

Z izvedbo intervjujev s sindikalnimi zaupniki smo skušali pridobiti še drug vpogled v proučevano tematiko, saj so sindikalni zaupniki tisti, ki so dnevno v neposrednem stiku z delavcem in delodajalcem in predstavljajo pomemben člen oziroma vez v razmerju med udeleženci. Na podlagi njihovih mnenj in dosedanjih izkušenj z vseživljenjskim izobraževanjem smo skušali določiti značilnosti vseživljenjskega izobraževanja. Tako kot pri analizi intervjujev vodilnih v Svetu gorenjskih sindikatov bomo tudi v primeru analize intervjujev sindikalnih zaupnikov uporabili deduktivni pristop, v katerem raziskovalec izhaja iz abstraktnih pojmov in jih preverja na empiričnih podatkih (Vogrinc 2008b, 63). Med sabo je smiselno primerjati odgovore različnih oseb na ista vprašanja, saj na ta način ugotovimo, koliko izkušnje, življenjski položaji, prepričanja vplivajo na njihove odgovore (Charmaz 2004, 510–511), kar smo naredili tudi v našem primeru, saj smo med seboj primerjali odgovore različnih sindikalnih zaupnikov na ista vprašanja. Rezultate, ki smo jih dobili, bomo analizirali in predstavili v nadaljevanju.

Zakonodaja

Sindikalni zaupniki imajo v našem primeru še vedno zelo različna mnenja glede vloge sindikata v vseživljenjskem izobraževanju svojih članov. Enako lahko ugotovimo tudi za njihovo mnenje glede zakonske ureditve pravic in obveznosti, kar mogoče nakazuje na to, da je zavedanje o tem še na zelo nizkem nivoju oziroma je potrebno delo s sindikalnimi zaupniki, da bodo vsi dobro razumeli pomen vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata ter le-tega tudi tako predstavili delavcem. Čeprav izobraževanje s strani sindikatov na ravni predsednikov sindikatov in njihovih zaupnikov resda poteka, pa je predvsem med ostalimi člani zaslediti "izobrazbeno podhranjenost", enako naši ugotovitvi navajata tudi Franca in Filipov (2009a, 15–16), ki poudarjata, da ogromno dela čaka sindikate tudi na področju dviga motivacije med (nižje izobraženimi) člani. Na skupni imenovalec sindikalnih zaupnikov lahko vendarle postavimo ugotovitev, da je trenutna zakonska ureditev slaba in da bi bilo mogoče ZDR-1 vsebinsko izpopolniti. Enako ugotovitev zaznavajo tudi številni avtorji, ki menijo, da ga je treba podpreti z ustreznimi zakonskimi določbami, ki so pri obstoječi zakonodaji pomanjkljive (Jelenc 2005 v Jelenc Krašovec in Kump 2009; Franca 2010; Tomasini 2009; Ivančič idr. 2011).

Že v osnovi se odgovori sindikalnih zaupnikov razlikujejo glede vloge, ki naj bi jo sindikat imel pri vseživljenjskem izobraževanju delavca. Na problem nezainteresiranosti vključevanja sindikatov v izobraževalne aktivnosti, opozarjata že Franca in Filipov (2009a, 16), ki menita,

da se sindikati morda preprosto ne prepoznajo v vlogi izvajalca oziroma nosilca izobraževanja oziroma usposabljanja svojih članov. Medtem ko dva sindikalna zaupnika (B in C) menita, da sindikat ne bi smel igrati pomembne vloge v izobraževanju, pa jih kar osem meni, da ima sindikat pomembno vlogo v izobraževanju svojih članov in da bi jo bilo nujno zakonsko bolj natančno opredeliti. Tako na primer oseba B, ki zavrača pomembnost vloge sindikata, pravi, da le-ta ne bi smel imeti pomembne vloge pri izobraževanju delavcev, ker mora za to skrbeti kadrovska služba delodajalca. V nasprotju z njo pa osebe G, E in J poudarjajo pomen vloge sindikata v vseživljenjskem izobraževanju njegovih članov. Tako na primer oseba G pravi: "Sindikat ima vsekakor pomembno vlogo pri izobraževanju članov oziroma delavcev, pogrešam pa večje sodelovanje zaposlenih." Oseba E: "Na tem področju je še veliko odprtega, imamo še dosti maneverskega prostora tudi za zakonsko ureditev. Nekaj izobraževanja je, ampak gre za izobraževanje pretežno predsednikov sindikata, za vse ostale pa izobraževanja skoraj ni." Oseba J v zvezi s tem meni, da je tega izobraževanja premalo in pogreša bolj poglobljeno vlogo sindikata na tem področju ter boljše zakonsko ureditev.

V zvezi s problematiko zakonske ureditve pravic oziroma obveznosti iz naslova izobraževanja članov sindikata se pri intervjuvancih pojavljajo odstopanja. Medtem ko oseba C meni, da je to težko zakonsko opredeliti, ker se sindikati ne bi smeli vtikati v poslovno strategijo podjetja in mora delodajalec sam vedeti, kakšne kadre potrebuje, pa osebi D in E menita, da bi bilo zelo zaželeno, da se v ZDR-1 točno določi, koliko časa naj se nameni za tovrstna izobraževanja in kdo bi jih plačal. Oseba J sicer ni mnenja, da bi moralo biti področje urejeno v okviru ZDR-1, a meni, da bi bilo dobro, da bi izobraževanje članov sindikata bilo določeno v posebnem zakonu. Oseba D v zvezi s tem navaja: "Bilo bi priporočljivo, da bi se v zakon vnesle pravice in obveznosti, da imajo člani oziroma zastopniki sindikata pravico do izobraževanja in do plače v času izostanka od dela s tega naslova. ZDR-1 bi se moral razširiti, dodati bi se moralo poglavje ter urediti izobraževanja na nivoju države, s posameznimi aneksi pa naj podjetja dodajo še določene specifične zadeve."

Analiza odgovorov sindikalnih zaupnikov prav tako kaže, da imajo le-ti različno mnenje glede ločnice med interesi delavcev in delodajalca pri izobraževanju. Polovica sindikalnih zaupnikov (A, B, H, G ter J) navajajo, da ločnice sploh ne bi smelo biti, saj so izobraževanja nujna in v interesu obeh, ostala polovica (C, D, E, I in F) pa meni, da ločnica mora obstajati, saj naj delodajalec delavca napoti na izobraževanje samo toliko, kolikor je nujno potrebno za delovni proces. Odgovori slednjih intervjuvancev mogoče nakazujejo na prenizko zavedanje samih sindikalnih zaupnikov o vrednosti znanja in kot pravita tudi Franca in Filipov (2009a, 15), bi težko govorili, da imajo nekateri posamezniki visoko motivacijo za učenje in pridobivanje novih znanj, ker se jim to ne zdi potrebno oziroma so s svojim trenutnim položajem v službi povsem zadovoljni. Postavlja se vprašanje, kako povečati motivacijo in željo po izobraževanju med člani sindikatov oziroma samimi sindikalnimi zaupniki.

V teoretičnem delu naloge smo ugotovili, da avtorica Franca (2013, 90) v analizi panožnih kolektivnih pogodb opozarja, da se socialni partnerji v Sloveniji v nobeni izmed analiziranih panožni pogodbi niso dogovorili o kakršnem koli sodelovanju z izobraževalnimi inštitucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževalnih vsebin. To seveda ne pomeni nujno, da takšnih dogovorov ni, temveč da vsebin s področja vseživljenjskega izobraževanja socialni partnerji ne vključujejo v panožne kolektivne pogodbe. Seveda nas je zanimalo, kakšno je mnenje sindikalnih zaupnikov v zvezi s tem. Vsi sindikalni zaupniki razen osebe A, ki meni, da socialni partnerji področja vseživljenjskega izobraževanja ne rabijo urejati s kolektivnimi pogodbami, menijo, da bi lahko socialni partnerji to področje bolje uredili. Tako je na primer zanimivo predvsem razmišljanje osebe I, ki navaja: "Delodajalci se v tem primeru ne bodo dolgoročno zavezali k izobraževanju. Ne verjamem, da bi se delodajalci na kakršenkoli način zavezali, razen če bi bil na nivoju države kakšen tak zakon, ki bi jih "prisilil" k temu. A potem se porodi vprašanje, kdo bo vse financiral. V tujini imajo že leta urejen sistem vseživljenjskega izobraževanja, vendar pri nas delodajalcem še vedno "ni potegnilo", da bi ljudi bilo treba izobraževati."

Financiranje vseživljenjskega izobraževanja

Finančne omejitve lahko predstavljajo veliko oviro pri vključevanju delavcev v izobraževalne procese in usposabljanje, zato je vitalen sistem financiranja velikega pomena za razvoj aktivnosti izobraževanja odraslih. Prav zato nas je zanimalo, kakšen je pogled sindikalnih zaupnikov v zvezi z zakonsko ureditvijo financiranja izobraževanja članov sindikata. Mnogi avtorji (Jelenc Krašovec in Kump 2009; Ivančič idr. 2011; Mirčeva idr. 2010) opozarjajo, da teh finančnih virov za izobraževanje odraslih oziroma članov sindikata v Sloveniji praktično ni. Na skupni imenovalec vseh intervjuvanih bi lahko postavili stališče, da bi transparenten sistem financiranja pomenil lažjo organizacijo izobraževanj, lahko da bi bila bolj kakovostna. Vprašanje je, če bi bila tudi bolj pogosta. Intervjuvanci pogosto navajajo, da bi se ljudje začeli zavedati vrednosti izobraževanja in posledično delovnega mesta. Zanimivo je razmišljanje osebe E, ki navaja: "Mislim, da bi se to področje moralo urediti na nivoju države tako, da bi podjetja, ki izobražujejo, država stimulirala v smislu dotacij za izobraževanje članov sindikata oziroma ostalih zaposlenih. Podjetje, država in sindikat morajo delati z roko v roki, saj je področje izobraževanja delavcev tripartitna stvar."

Večina (8) sindikalnih zaupnikov v zvezi z zagotovitvijo finančnih sredstev meni, da bi morali finančno prispevati vsi udeleženci v procesu vseživljenjskega izobraževanja. Tako na primer oseba A meni, da naj izobraževanje plača tisti, v čigar korist se izvaja, podobno pa navajata tudi osebi G in H, ki sta mnenja, da bi moralo biti sodelovanje s strani vseh udeležencev, še posebej v tistih podjetjih, ki so finančno bolj uspešna. Nič ne bi bilo narobe, če bi tudi posamezniki morali nekaj malega simbolično prispevati. Zanimivo je razmišljanje osebe C: "Članarina danes ne zadostuje za organizacijo izobraževanj, sredstev je premalo. Potencialen vir sredstev je delodajalec, saj bi moral biti le-ta njegov partner. Problem

evropskih sredstev je prijava na razpis. Lahko bi se na razpise prijavljali preko Sveta gorenjskih sindikatov."

Potrebna vrsta izobraževanj

Sindikalni zaupniki večinoma menijo, da so za zaposlene koristna pretežno izobraževanja, ki se neposredno vežejo na sam delovni proces, na primer strokovna izobraževanja (izpit za viličar, izpit za dvigala) ter tečaji tujih jezikov. Nekateri vendarle na izobraževanje gledajo tudi širše, saj so mnenja, da z udeležbo na izobraževanju udeleženci izmenjujejo izkušnje in navezujejo socialne stike z drugimi udeleženci. Po mnenju sindikalnih zaupnikov je prednost vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, da so le-ti bolj informirani, da imajo boljše zaposlitvene možnosti, da lažje "rotirajo znotraj organizacije", lažje opravljajo svoje delo ter da so bolj lojalni podjetju. Čeprav večina podjetij za izobraževanje najema zunanje izvajalce, večina sindikalnih zaupnikov nima posebne ideje, kako urediti področje sodelovanja z zunanjimi izvajalci. Kar polovica vseh sindikalnih zaupnikov kot pomembno obliko izobraževanj navaja ponovno vpeljavo obveznega pripravništva oziroma vpeljavo mentorstva mladim. Oseba G v zvezi s tem meni: "Za naše podjetje so zanimiva predvsem strokovna izobraževanja, kot so izpit za viličar in dvigala ter tečaji tujih jezikov (ruščine, angleščine ter nemščine). Spremenila se je struktura dela, zato zaposleni potrebujejo nova znanja. Za nas predstavlja specifično kamnoseški del, saj praktično ni dijakov oziroma študentov za ta poklic, zato skušamo zaposliti čim bolj podoben kader. Pri nas še vedno funkcionira neke vrste pripravništvo oz. mentorstvo. Nekaj sredstev za ta namen smo uspeli pridobiti tudi od države. Ponovna uvedba obveznega pripravništva se mi bi zdela koristna, saj mladi iz šole ne pridejo dovolj praktično usposobljeni." Potrebo po vseživljenjskem izobraževanju kaže tudi oseba B, ki pravi, da bi bilo dobro izvesti še kakšno drugo izobraževanje, ne samo tisto, ki je vezano na delovno mesto posameznika. Po mnenju B bi morala biti udeležba izključno na prostovoljni bazi. Vsaka stvar, ki nekoga zanima, je dobra in koristna za podjetje in vpliva na osebno rast zaposlenega.

Sindikalni zaupniki so tisti, ki predstavljajo pomembno vez med delodajalcem in delavcem (Cain 2013), zato smo želeli preveriti, kaj le-ti sami menijo o vlogi, ki jo opravljajo. Prišli smo do ugotovitve, da si kar polovica vseh sindikalnih zaupnikov svojo vlogo predstavlja predvsem v obliki informatorja (A, B, E, F, G). Oseba E meni, da lahko z zaposlenimi komunicira in jih spodbuja pri izobraževanju. Predvsem meni, da mladi ne čutijo sindikata, ker da je ona tista, ki jim ga lahko skuša približati. Podobno meni tudi oseba B: "Lahko opravljam vlogo informatorja, jim predstavim možnosti za izobraževanje, da jih bodo lahko sploh prepoznali. Ljudje se počutijo bolj domače, če poznajo nekoga z izkušnjami." V zvezi s tem je zanimivo tudi razmišljanje osebe C, ki ne ve, kakšno vlogo bi sploh lahko igrala, saj so po njenem mnenju, danes ljudje proti vsemu. Proti strankam, proti organizacijam, proti sindikatom. Meni, da je njena vloga lahko le informativna, saj zaradi trenutne politično-socialne klime danes ljudem težko približamo sindikate in s tem posledično tudi

vseživljenjsko izobraževanje njegovih članov. Zanimivo je tudi mnenje osebe G: "Čeprav se izobražujem, sem še vedno premalo izobražen. Od sindikalnega predstavnika v podjetju je odvisno, kako je sindikat v podjetju obravnavan s strani managementa ter zaposlenih. Občasno je treba tudi preseči želje delodajalca, se mu postaviti "po robu," da dosežemo kompromis. Enako vlogo vidim tudi v zvezi z izobraževanjem."

Problematika vpeljave vseživljenjskega izobraževanja

Sindikalni zaupniki na skupni imenovalci kot probleme, ki bi se lahko pojavili v primeru vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, navajajo pomanjkanje časa, nizko izobrazbo zaposlenih in razumevanje znanja kot vrednote ter problem zagotovitev finančnih sredstev. Zanimivo je razmišljanje osebe G, ki navaja, da imajo mentorji vedno premalo časa, ker morajo opraviti še vso svoje delo. "Pogosto opažam, da so želje delodajalca in Sveta gorenjskih sindikatov podobne, ni veliko nasprotij. Dejansko se vsi ukvarjajo samo z zaposlenimi, vsi ugotavljajo, kaj bi še bilo potrebno narediti na tem področju. Treba bi bilo samo povezati obe strani, da bi bolj sodelovali, samo ponavadi se pojavi problem zagotovitve finančnih sredstev."

Ustrezna ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata po mnenju polovice sindikalnih zaupnikov ne bi bistveno vplivala na priliv novih članov sindikata, po mnenju druge polovice pa bi pomenila priliv novih članov. Zanimivi sta mnenji oseb B in I. Oseba B pravi: "Dokler imajo iste pravice tudi tisti, ki niso člani sindikata, mislim, da se to na članstvu ne bo poznalo. Če bi ljudje imeli korist od članstva, bi to vplivalo na članstvo." Oseba I prav tako navaja podobno mnenje: "Zaradi samega izobraževanja se članstvo ne bo povečalo. Sindikat bi moral dobiti nazaj vsaj ta del, da gre vsa članarina v davčno olajšavo. Šele ko bo država to uredila, bodo ljudje imeli korist, kar bi lahko vplivalo na članstvo v sindikatu."

Sklep analize in interpretacije intervjujev sindikalnih zaupnikov

Pri analiziranju intervjujev sindikalnih zaupnikov ugotavljamo, da imajo le-ti še vedno zelo različna stališča glede izobraževanja članov sindikata ter zakonske ureditve pravic in obveznosti iz tega naslova, kar mogoče nakazuje na to, da je zavedanje o pomembnosti vseživljenjskega izobraževanja pri nekaterih še vedno na zelo nizkem nivoju oziroma da bo treba tudi s sindikalnimi predstavniki na tem področju v prihodnosti aktivno delati. Enako menita tudi Franca in Filipov (2009a, 15–16), ki pravita, da bomo dosegli dvig motivacije za izobraževanje. Intervjuvanci opozarjajo na slabo zakonsko ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja sindikatov, najpogosteje predlagajo vsebinsko izpopolnitev ZDR-1.

Naslednja ugotovitev iz analize intervjujev je, da bi urejen, transparenten sistem financiranja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata pomenil predvsem lažjo organizacijo izobraževanj ter tudi boljšo kakovost le-teh. Sindikalni zaupniki večinoma menijo, da so za

zaposlene koristna predvsem izobraževanja, ki se neposredno vežejo na delovni proces, širši pomen izobraževanja pa vidijo v druženju in navezavi stikov ter izkušnj z ostalimi člani izobraževanj. Prednost vseživljenjskega izobraževanja vidijo v boljši informiranosti, boljših zaposlitvenih možnostih ter lažji *"rotaciji zaposlenega znotraj podjetja."* Kot zanimivost naj omenimo, da kar polovica sindikalnih zaupnikov poudarja pomen ponovne vpeljave pripravništva za mlade oziroma obveznega mentorstva.

V zvezi s potencialno problematiko vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata sindikalni zaupniki navajajo pomanjkanje časa za izobraževanje, nizko izobrazbo in nerazumevanje znanja kot vrednote ter predvsem problem zagotovitve finančnih virov. Finančno bi morali po mnenju večine sindikalnih zaupnikov prispevati vsi udeleženci v procesu – torej država, podjetja, sindikat ter tudi zaposleni, seveda ne vsi v istem razmerju.

4.3.4 Sklepne ugotovitve poglavja

Z izvedbo intervjujev z vodilnimi v Svetu gorenjskih sindikatov ter s sindikalnimi zaupniki smo prišli do ugotovitve, da so za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata v primeru Sveta gorenjskih sindikatov bistvenega pomena trije elementi, in sicer: 1) *zakonska ureditev področja*, 2) *finančni viri oziroma participacija udeležencev* ter 3) *vrsta izobraževanj, ki jih podjetja potrebujejo*. Podobne ključne elemente vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, kot jih prepoznavamo v praksi na primeru Sveta gorenjskih sindikatov, v teoriji prepoznavajo tudi drugi avtorji (Franca in Filipov 2009a; Jelenc Krašovec in Kump 2009; Ivančič idr. 2010; Barle Lakota 2011; Andragoški center Slovenije 2008).

Za kvalitativno raziskovanje sta značilna poudarek na opisovanju in proučevanju situacij in prizadevanje za razumevanje konteksta, v katerem situacije potekajo (Vogrinc 2008b, 48). Zato smo na podlagi razumevanja konteksta prišli do naslednjih ugotovitev:

- Vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov imajo ideje o izobraževanju članov sindikata in se zavedajo pomena vseživljenjskega izobraževanja svojih članov, po drugi strani pa analiza odgovorov sindikalnih zaupnikov kaže na nizko zavedanje o pomembnosti izobraževanja. Na visoko raven zavedanja pomena vseživljenjskega izobraževanja vodilnih kaže tudi analiza internih dokumentov v Svetu gorenjskih sindikatov. Elementi vseživljenjskosti izobraževanja so vključeni v bistvene interne dokumente in dajejo odlično osnovo za nadgradnjo aktivnosti na tem področju. V prvi vrsti bi lahko nadgradnja aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja potekala z intenzivnejšim izobraževanjem samih sindikalnih zaupnikov ter tudi ostalih članov sindikata. V tem segmentu se pojavlja priložnost Sveta gorenjskih sindikatov za vključitev v izobraževalne procese delavcev.
- Finančne omejitve v primeru Sveta gorenjskih sindikatov pomenijo oviro pri vključevanju sindikata v izobraževalne procese delavcev. Tako vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov kot tudi sindikalni zaupniki, poudarjajo potrebno po ureditvi transparentnega sistema financiranja vseživljenjskega izobraževanja s strani države, kjer zagovarjajo raznovrstnost virov financiranja (država, delodajalci, sindikat ter delavci), seveda ne v istem razmerju.
- Analiza intervjujev tako vodilnih kot tudi sindikalnih zaupnikov nakazuje potrebo po pravni ureditvi področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. Možne rešitve intervjuvanci vidijo kar z vsebinsko dopolnitvijo ZDR-1 ali pa v kakšnem novem zakonu, ki bo področje izobraževanja članov sindikata urejal sistematično. Pomembno stališče intervjuvancev je, da dokler bodo imeli ostali delavci enake pravice kot člani sindikata, se na tem področju ne bo kaj dosti spremenilo.
- Med vsemi udeleženci izobraževanja članov sindikata bo v prihodnosti moral biti vzpostavljen krog sodelovanja, saj bo le tako v daljšem časovnem obdobju prišlo do sprememb in dolgoročno zaželenih pozitivnih učinkov.

5 UGOTOVITVE IN ZAKLJUČKI

Pomena vseživljenjskega izobraževanja odraslih, še posebej v trenutnih gospodarskih okoliščinah, bi se morali danes zavedati vsi ključni udeleženci v tržnem okolju. Ugotovitve, do katerih smo prišli v naši raziskavi, predstavljamo v nadaljevanju naloge. Najprej bomo povzeli ključne ugotovitve, odgovorili na raziskovalna vprašanja, podali priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje.

5.1 Povzetek ključnih ugotovitev

Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega izobraževanja njegovih članov je "zelo blede" ali pa je sploh nimajo, saj se v splošnem ne zavedajo pomena izobraževanja (Širok in Franca 2008, 4). Razlogi za nepojavljane sindikata v procesu vseživljenjskega izobraževanja so številni, zagotovo sta med glavnimi pravna ter finančna (ne)ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata. Podobno problematiko v zvezi z vseživljenjskim izobraževanjem delavcev zaznavajo tudi številni drugi avtorji (Ivančič idr. 2011; Franca in Filipov 2009a; Andragoški center Slovenije 2008).

Pridobljene ugotovitve iz teorije smo preverjali na praktičnem primeru z izvedbo študije primera na Svetu gorenjskih sindikatov, kjer smo proučili možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, saj je v današnji hitro razvijajoči družbi smiselno, da se delovanje sindikatov in drugih akterjev na trgu dela usmerja k izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju (Erjavec 2009, 22).

V okviru proučevanja problematike smo najprej podlago za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata iskali v različnih temeljnih mednarodnih pravnih aktih. Prišli smo do ugotovitve, da nobeden izmed njih natančno ne opredeljuje izobraževalnega procesa za člane sindikata. Izobraževanje je sicer opredeljeno kot temeljna pravica odraslih, je instrument emancipacije ter premagovanja družbene izključenosti oziroma neenakosti. Prav zato smo v nadaljevanju preverili, kako je samo izobraževanje članov sindikata opredeljeno v veljavni slovenski zakonodaji. Ugotovili smo, da noben nacionalni pravni akt podrobno ne opredeljuje vseživljenjskega izobraževanja v povezavi s sindikati, čeprav nekateri sicer urejajo posamezne dele problematike. Dejstvo, da v trenutnih gospodarskih razmerah, ko se srečujemo z visoko stopnjo brezposelnosti, slabo gospodarsko rastjo oziroma celo krčenjem gospodarstva, izobraževanja delavcev ne prepoznamo kot ključnega nosilca potencialnega razvoja gospodarstva, je lahko zaskrbljujoče. Globalizacija in hitre spremembe v gospodarstvu zahtevajo fleksibilnost ter iznajdljivost vseh udeležencev v gospodarstvu ter nujnost hitrega ukrepanja odgovornih na tem področju. Vseživljenjsko izobraževanje članov sindikata današnji družbi ne bi smelo predstavljati težav, temveč bi moralo predstavljati nekaj vsakodnevno nujno potrebnega, od katerega bodo imeli koristi vsi. Neurejenost področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata zagotovo otežuje njegovo implementacijo v

praksi, hkrati pa tako izgublamo neizkoriščen potencial, ki ga prepoznavamo med pisanjem magistrske naloge. To je potrebo po večjem ozaveščanju ljudi o pomenu vseživljenjskega izobraževanja. Informiranje, usposabljanje ter izobraževanje ljudi je temelj, na podlagi katerega je mogoče graditi vseživljenjsko mrežo izobraževanja delavcev.

Odgovori na raziskovalna vprašanja

Za potrebe raziskave smo postavili temeljno raziskovalno vprašanje "*Kakšne so možnosti uvedbe vseživljenjskega izobraževanja v Svetu gorenjskih sindikatov?*", na katerega bomo skušali odgovoriti v nadaljevanju.

Odgovor na prvo raziskovalno podvprašanje "*Kakšen bi moral biti ustrezen zakonski okvir za določitev in opredelitev pravic in obveznosti sindikata in članov sindikata do izobraževanja?*" smo iskali v poglavjih 2.2.1 Mednarodni viri sindikalnega prava in 2.2.2 Slovenska pravna ureditev sindikalnega delovanja, v katerih smo najprej naredili pregled tuje in nacionalne zakonodaje s področja delovanja sindikatov. Ugotovili smo, da izobraževanje članov sindikata v nobenem preučnem pravnem aktu ni eksplicitno navedeno oziroma obravnavano. V nacionalnem okolju je v smislu izobraževanja delavcev še najbolj pomemben ZDR-1, ki v nekaterih členih ureja izobraževanje delavcev, ne pa konkretno članov sindikata. Za preveritev teoretičnih ugotovitev v praksi smo z izvedbo intervjujev v Svetu gorenjskih sindikatov prišli do ugotovitve, ki jo navajamo tudi v poglavju 4.3.4 Sklepne ugotovitve poglavja, in sicer, da intervjuvanci poudarjajo pravno neurejenost področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata in potrebo po sistematični ureditvi področja pravic in obveznosti do izobraževanja za člane sindikata. Ustrezna urejenost področja bi sindikatom dajala boljšo podlago za dostopnost do potrebnih izobraževanj, hkrati bi izboljšala delovne učinke zaposlenih, saj izobražen delavec po mnenju intervjuvancev bolje opravlja svoje delo. To bi prineslo pozitivne učinke tako zaposlenim, kot delodajalcem. Glede na pridobljene ugotovitve podajamo odgovor na prvo raziskovalno podvprašanje, in sicer: zakonski okvir ustrezne ureditve področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata bi moral biti usmerjen v sklenitev "kroga sodelovanja vseh udeležencev v procesu izobraževanja članov sindikata" v okviru že obstoječega ZDR-1 ali pa v okviru kakšnega drugega (obstoječega ali novega) zakona.

Odgovor na drugo raziskovalno podvprašanje "*Na katerih predpostavkah bi morali uvesti vseživljenjsko izobraževanje članov sindikata?*" smo iskali v 3. poglavju z naslovom "Vseživljenjsko izobraževanje v Sloveniji", v katerem smo opravili pregled področja izobraževanja odraslih v Sloveniji, ponudbo izobraževanja odraslih v Sloveniji in analizirali aktualno stanje izobraževanja odraslih v času pisanja naloge. Prišli smo do ugotovitve, da pomembnost vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata danes raste, saj posamezniku omogoča osebno rast in razvoj ter posledično prinaša večje možnosti njegovega vključevanja v uravnoteženo socialno, gospodarsko in kulturno okolje, za podjetje pa predstavlja pomembno konkurenčno prednost. Trenutna ponudba vseživljenjskega izobraževanja v

Sloveniji je slaba, njena težava pa je neenakomerna porazdelitev po vsej državi ter ne predstavlja odgovora na trenutne razmere na trgu. Prav tako smo prišli do ugotovitve, da finančne ovire za odrasle pomenijo veliko oviro pri njihovem vključevanju v izobraževalne procese, prav tako v Sloveniji ni vitalnega sistema financiranja izobraževanja odraslih. Teoretične ugotovitve smo preverili tudi na primeru Sveta gorenjskih sindikatov, kjer smo v poglavju 4.3.4 Sklepne ugotovitve poglavja prišli do ugotovitve, da se vodilni v Svetu gorenjskih sindikatov zavedajo pomena vseživljenjskega izobraževanja svojih članov in prednosti, ki jih le-ta prinaša.

Vodilni imajo ideje o izobraževanju, vendar pa je analiza odgovorov sindikalnih zaupnikov pokazala nizko zavedanje pomembnosti izobraževanja, kar kaže na potrebo po intenzivnem delu z njimi, saj so oni tisti, ki predstavljajo pomembno vez med zaposlenimi in podjetjem. V tem segmentu v analizi odgovorov intervjuvancev zaznavamo tudi naslednjo pomembno problematiko, to je pomanjkanje finančnih sredstev za izobraževanje članov sindikata. Ureditev transparentnega sistema financiranja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata (v katerem vir sredstev financirajo vsi udeleženi, seveda ne v enakem razmerju) s strani države, je po mnenju intervjuvancev dodaten predpogoj za nadaljnje aktivnosti izobraževanja članov sindikata. Skladno s tem je odgovor na drugo raziskovalno podvprašanje, da bi moralo vseživljenjsko izobraževanje članov sindikata biti zasnovano na dveh naslednjih predpostavkah: 1) ustreznega informiranja in izobraževanja vseh članov ne glede na njihov položaj in 2) ureditvi preglednega sistema financiranja, v katerega prispevajo vsi udeleženci.

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju *"Katere probleme pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja bi bilo mogoče zaslediti v primeru Sveta gorenjskih sindikatov?"* smo ugotovili, da so problemi, ki jih prepoznavajo intervjuvanci v primeru Sveta gorenjskih sindikatov, popolnoma identični tistim, ki jih že v literaturi navajajo avtorji. Glede na pridobljene ugotovitve podajamo odgovor na tretje raziskovalno podvprašanje, in sicer, da je v primeru Sveta gorenjskih sindikatov mogoče zaslediti naslednje probleme pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja: 1) problem finančne participacije udeležencev, 2) različno znanje udeležencev ter njihovo zavedanje, da je znanje vrednota, ki danes nekaj velja in pomeni, 3) nezainteresiranost udeležencev (tako države, delavcev kot delodajalcev) za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja.

S pomočjo zgoraj navedenih vprašanj tako odgovarjamo na temeljno raziskovalno vprašanje magistrske naloge *"Kakšne so možnosti uvedbe vseživljenjskega izobraževanja v Svetu gorenjskih sindikatov?"* Ugotavljamo, da možnosti za vpeljavo vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata v Svetu gorenjskih sindikatov so, saj imajo vodilni ideje o izobraževanju in se zelo dobro zavedajo pomena konstantnega izobraževanja svojih članov in širšega pomena izobraževanja oziroma koristi, ki jih le-ta prinaša. Vendar je treba dodati, da so trenutno pogoji za vpeljavo slabi. Slabost se pojavi že na strani sindikalnih zaupnikov, ki se v nasprotju z vodilnimi slabo zavedajo pomena izobraževanja. V tem segmentu lahko sindikat

postori še mnogo v smislu boljšega informiranja in izobraževanja svojih članov. Težave, ki jih zaznavamo, se vežejo tudi na trenutno zakonsko neurejenost področja. Slovenska zakonodaja izrecno ne ureja pravic in obveznosti izobraževanja članov sindikata. Smiselno bi bilo urediti to področje v okviru ZDR-1 ali pa v okviru posebnega zakona. Še večji pomen kot urejenost zakonodaje, bi imel za sindikate vitalen sistem financiranja izobraževanja članov sindikata. Le-ta je ključnega pomena za organizacijo in izvedbo izobraževanj, znanja pa so nujno potrebna, da bodo zaposleni kompetentni na trgu delovne sile. Današnji trg delovne sile zahteva prilagodljivost zaposlenih, k čemur vsekakor pomembno prispeva znanje, ki ga zaposleni pridobijo v različnih obdobjih življenja. Ureditev vseživljenjskega izobraževanja bi tako morala biti v interesu in korist vseh – države, delavcev, delodajalcev ter sindikata.

5.2 Prispevek naloge k znanosti

Z magistrsko nalogo smo podrobneje raziskali področje sindikalnega delovanja, natančneje možnosti vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v sindikate. Proučili smo mednarodno in nacionalno pravno podlago za uvedbo vseživljenjskega izobraževanja, aktualno sliko v Sloveniji ter dejanske aktivnosti sindikatov na konkretnem primeru določenega sindikata. V slovenski literaturi ne zasledimo tovrstne analize tega problema ne na teoretični še manj pa na praktični ravni. Z nalogo smo prispevali k znanosti zlasti s tem, da smo s sistematičnim pristopom in analizo tako zakonodaje kot literature preučili ter ponudili ustrezna izhodišča za urejanje tega področja tako v zakonodaji kot v praksi. Dodatni prispevek k znanosti predstavlja izvedena študija primera, ki bi jo – glede na javno razpoložljivo literaturo in raziskave – označili kot prvo tovrstno v Sloveniji. Z oblikovanimi ugotovitvami smo postavili temeljni kamen za nadaljnje raziskovanje področja ter za njegovo uresničevanje v praksi.

5.3 Priporočila za prakso in za nadaljnje raziskovanje

Sindikati so v prvi vrsti tisti, ki bodo za pospeševanje aktivnosti na področju vseživljenjskega izobraževanja članov morali sami v praksi poiskati najustreznejše možnosti za vključitev. Ob podrobnem vpogledu v Svet gorenjskih sindikatov menimo, da imajo najprej še veliko dela na področju izobraževanja sindikalnih zaupnikov, saj so prav oni tisti, ki so v vsakodnevnem neposrednem stiku z delavcem in delodajalcem. Smiselno bi bilo razmisliti tudi o tem, da bi delodajalci nekatere sindikalne zaupnike v času opravljanja sindikalne funkcije "posodili" sindikatu, njihove plače pa bi bile v času "posoje" financirane iz različnih projektov sindikata, saj na centrali sindikata "živijo" tudi od domačih in mednarodnih projektov.

Morebiten vir financiranja za opravljanje izobraževalnih aktivnosti članov sindikata bi lahko tako poleg s prijavljanjem na različne domače in mednarodne razpise in z delom članarine leti iskali tudi v sodelovanju z vsebinsko podobnimi podjetji, v smislu sponzorstev, predvsem v finančno zmogljivejših panogah. Sodelovanje bi lahko potekalo tako, da se s pomočjo

sindikalnega zaupnika kot ključnega povezovalnega člana v razmerju med podjetjem in delavcem ugotovi, kakšna izobraževanja podjetje potrebuje in kakšna potrebuje oziroma si želi delavec. Nato bi se na podlagi ugotovitev naredil skupen program izobraževanja za določeno podjetje. Nekatere oblike izobraževanj bi lahko sindikati izvajali sami, ostale v sodelovanju z različnimi izobraževalnimi inštitucijami, predvsem univerzami ter različnimi nevladnimi organizacijami in interesnimi združenji. Smiselno bi bilo razmisliti tudi o razvoju močnejših bilateralnih odnosov s "pobratenimi sindikati" (kot so na primer britanski UNISON, ali pa nemški Ver.di, francoski CGT in podobni), saj le-ti vključujejo skupno organizacijo seminarjev glede politike sindikatov oziroma sodelovanje v zasebnih družbah v katerih imajo oboji člane, kar omogoča medsebojno mednarodno izmenjavo zaposlenih in članov. Ključnega pomena pri tem so skupni delodajalci, zlasti multinacionalke, ki so prisotne v številnih državah po svetu, med drugim tudi v Sloveniji.

Ob zaključku pisanja razmišljamo, da je izobraževanje članov sindikata pravzaprav področje, ki je zelo slabo raziskano. Ker je celoten proces izobraževanja v osnovi povezan z denarjem, bi lahko bilo nadaljnje raziskovanje usmerjeno v primerjavo učinkov finančnega vložka države v formalno in neformalno izobraževanje v gospodarstvu. Mnenja smo, da je prav neformalno vseživljenjsko izobraževanje tisto, ki bo v prihodnosti pridobivalo na pomenu tudi v očeh delodajalca.

V nadaljevanju bi lahko v zvezi z neformalnim izobraževanjem bile aktivnosti raziskovanja usmerjene tudi v proučitev možnosti ponovne vpeljave obveznega pripravništva oziroma usposabljanja mladih, ki šele vstopajo na trg delovne sile. Med raziskavo se je namreč kot "stranski produkt raziskave" pokazalo, da tako vodilni kot tudi sindikalni zaupniki "pogrešajo" pripravništvo, zato bi bilo smiselno proučiti, kakšne so možnosti za ponovno vpeljavo obveznega pripravništva v podjetja, seveda z vključitvijo aktivne vloge sindikata kot tistega partnerja, ki skupaj s pripravnikovim mentorjem skrbi oziroma "bdi" nad pripravnikom in mu daje tako pravno kot strokovno pomoč, ki jo pripravnik potrebuje v času uvajanja na delovnem mestu.

V raziskavi smo med problemi, ki so povezani z uvajanjem vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, zasledili tudi problem nezainteresiranosti delavcev. Večina delavcev od sindikata pričakuje koristi, v nasprotnem primeru pa jim članstvo v sindikatu ter njegove aktivnosti nista zanimiva. V zvezi s tem bi bilo smiselno proučiti načine, s katerimi bi se dalo dvigniti nivo motivacije (predvsem slabše izobraženim) članom sindikata. Zagotovo je motivacija zaposlenih temeljni element, na katerem se gradijo aktivnosti vseživljenjskega izobraževanja. Nadaljnje raziskave bi lahko bile usmerjene tudi na vpliv vseživljenjskega izobraževanja na osebno rast in razvoj posameznika.

Ena izmed perečih problematik, povezanih z vseživljenjskim izobraževanjem članov sindikata, je zagotovo tudi trenutna pravna neurejenost, saj slovenska pravna ureditev (še) ne pozna pravic oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata. V

prihodnosti bo mogoče država naredila pomemben korak in uredila to področje. Mnogo možnosti nadaljnega raziskovanja nam torej ponuja tudi segment pravne ureditve vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata, ki ne nazadnje vključuje tudi ureditev v avtonomnih pravnih virih, zlasti kolektivnih pogodbah.

LITERATURA

- Andragoški center Slovenije. 2008. *Strokovne podlage za pripravo osnutka Zakona o izobraževanju odraslih*.
[Http://arhiv.acs.si/porocila/Strokovne_podlage_za_pripravo_osnutka_zakona_o_izobrazevanju_odraslih.pdf](http://arhiv.acs.si/porocila/Strokovne_podlage_za_pripravo_osnutka_zakona_o_izobrazevanju_odraslih.pdf) (14. 7. 2013).
- Andragoški center RS. 2013. *Študijski krožki*. [Http://www.acs.si/sk](http://www.acs.si/sk) (24. 9. 2013).
- Andreanelli, Moira. 2008. *Socialni dialog: obveščanje, posvetovanje in soodločanje delavcev*.
[Http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_sl.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_sl.htm) (16. 9. 2013).
- Arko, Angelca. 2004. *Sindikati v tranziciji: na primeru ribniškega podjetja Inles*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Bakovnik, Rajko. 2008. *Prihodnost sveta gorenjskih sindikatov*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/](http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/) (25. 1. 2014).
- Barle Lakota, Andreja. 2011. *Odrasli v formalnem izobraževanju: politike in praksa v Evropi*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Bečan, Irena. 2005. 1. del. Uvodna pojasnila. Direktive s področja individualnega delovnega prava. V *Evropsko delovno pravo. Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*, ur. Nataša Belopavlovič, 17–66. Ljubljana: GV Založba.
- Bogataj, Nevenka. 2013. *Mi-zate*. [Http://sk.acs.si/](http://sk.acs.si/) (27. 9. 2013).
- Bozovičar, Nežka. 2013. *Gradimo most med zaposlenimi*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/aktualna-stevilka/](http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/aktualna-stevilka/) (24. 1. 2014).
- Božič, Mari. 2012. *Uresničevanje delavskega soupravljanja in strateško delovanje sveta delavcev – študija primera*. Magistrska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Brenk, Erika. 2012a. *Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2011/2012*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Brenk, Erika. 2012b. *Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2012/2013*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Bryman, Alan. 2004. *Social Research Methods*. Oxford, New York: Oxford University Press, Inc.
- Charmaz, K. A. 2004. Grounded Theory. V *Approaches to qualitative research*, ur. Sharlene J. Hesse-Biber in Patricia Leavy, 496-521. New York: Oxford University Press, Inc.
- Dekleva, Janez, Suzana Geržina, Franci Klaužer, Janja Meglič, Mišo Palandačič, Metka Roksandič, Bojana Sever in Zvone Vodovnik. 2000. *Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji*. Ljubljana: Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje.
- Dokl, Lea. 2010. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Easterby-Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2005. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.

- Ehrenberg, Ronald G. in Robert Stewart Smith. 1994. *Modern Labour Economics: Theory And Public Policy*. New York: HarperCollins Colledge Publishers.
- Engel, Rafael J. in Russell K. Schutt. 2005. *The practice of research in social work*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Erjavec, Primož. 2009. *Vloga in pomen sindikatov v sodobni družbi*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- European Commission. 2011. *Industrial Relations in Europe 2010*. Luksembourg: Publications Office of the European Union.
- Evropska Komisija. 2013. *Odnosi med delodajalci in delojemalci: novo poročilo razkriva, da je socialni dialog v Evropi pod pritiskom*. [Http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-321_sl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-321_sl.htm) (22. 9. 2013).
- Filipov, Barbara. 2010. *Študijski obisk pri britanskem sindikatu Unison*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/](http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/) (25. 1. 2014).
- Flick, Uwe. 1998. *An Introduction to Qualitative Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Franca, Valentina. 2008. *Vloga in položaj managementa pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*. Doktorska disertacija, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Franca, Valentina. 2009. *Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju*. Ljubljana: Planet GV.
- Franca, Valentina. 2010. Pomen izobraževanja in usposabljanja sindikatov za proces prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci 10 (2–3): 347–366*.
- Franca, Valentina. 2011. Razvojni trendi delavske participacije v Evropski uniji. *Ekonomski demokracija 15 (3): 15–16*.
- Franca, Valentina. 2013. Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij. V *Raziskava kolektivnih pogodb dejavnosti na nacionalni ravni. Zaključno poročilo*, ur. Katarina Kresal Šoltes, 81–100. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
- Franca, Valentina in Barbara Filipov. 2009a. Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja. *Industrijska demokracija 13 (4): 14–16*.
- Franca, Valentina in Barbara Filipov. 2009b. *Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/](http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/) (27. 1. 2014).
- Franca, Valentina in Barbara Filipov. 2010. UNISON – zgleden primer uspešnega sodobnega sindikata. *Ekonomski demokracija 14 (2): 20–24*.
- Gallin, Dan. 2003. *The International Labour movement: History and Ideologies*. [Http://www.globallabour.info/en/2007/09/the_international_labour_movem.html](http://www.globallabour.info/en/2007/09/the_international_labour_movem.html) (17. 9. 2013).
- Geary, Dick. 1989. *Labour and Socialist Movements in Europe before 1914. Introduction*. Oxford: Berg Publishers, Inc.
- Hamburška deklaracija o učenju odraslih*. 1997. [Http://arhiv.acs.si/publikacije/Hamburska_deklaracija.pdf](http://arhiv.acs.si/publikacije/Hamburska_deklaracija.pdf) (6.2.2014)
- Ivančič, Angelca, Tanja Čelebič, Olga Drofelnik, Sabina Jelenc Krašovec, Martin Kramar, Vida Mohorič Špolar, Estera Možina, Andrej Sotošek, Maja Radinovič Hajdič, Marjan

- Urbanč in Tanja Vilič Klenovšek. 2011. *Predlog zasnove izobraževanja odraslih v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju v RS*.
[Http://www.belaknjiga2011.si/pdf/resitve%20pss%20za%20izobrazevanje%20odraslih.pdf](http://www.belaknjiga2011.si/pdf/resitve%20pss%20za%20izobrazevanje%20odraslih.pdf) (7. 10. 2013).
- Ivančič, Angelca, Peter Beltram in Olga Drofelnik. 2010. *V Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin*. Poročilo, ur. Jasmina Mirčeva, 135. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- ILO. B. 1. *ILO Constitution*.
[Http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO) (6. 2. 2014).
- Jaklič, Marko. 2006. *Potrebujemo močne sindikate*. [Http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/191118/Potrebujemomocnesindikate.doc](http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/191118/Potrebujemomocnesindikate.doc) (12. 5. 2012)
- Jelenc Krašovec, Sabina in Sonja Kump. 2009. *Sistemska urejanje izobraževanja odraslih*.
[Http://www.academia.edu/2567237/Sistemsko_urejanje_izobrazevanja_odraslih](http://www.academia.edu/2567237/Sistemsko_urejanje_izobrazevanja_odraslih) (27. 7. 2013)
- Jelenc, Zoran. 1991. *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Jelenc, Zoran. 2005. *Sistemska urejanje izobraževanja odraslih*.
[Http://www.academia.edu/2567237/Sistemsko_urejanje_izobrazevanja_odraslih](http://www.academia.edu/2567237/Sistemsko_urejanje_izobrazevanja_odraslih) (27. 7. 2013)
- Jelenc, Zoran. B. 1. *Zoran Jelenc*.
[Http://home.izum.si/COBISS/OZ/2009_3/html/clanek_04.html](http://home.izum.si/COBISS/OZ/2009_3/html/clanek_04.html) (14. 7. 2013).
- Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: DZS.
- Končar, Polonca. 2006. Komentar k konvenciji št. 87. V *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*, ur. Mitja Novak idr., 51–56. Ljubljana: GV Založba.
- Korpič-Horvat, Etelka. 2013. *Mednarodno delovno pravo (MDP)*.
[Http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.pf.um.si%2Fdatoteke%2Fsencur%2Fmdp.ppt&ei=d6lAUvurCMTQtQaN_4DoCA&usg=AFQjCNE9yTN9PdLXQkL4TQgZbbApxmDc7Q](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.pf.um.si%2Fdatoteke%2Fsencur%2Fmdp.ppt&ei=d6lAUvurCMTQtQaN_4DoCA&usg=AFQjCNE9yTN9PdLXQkL4TQgZbbApxmDc7Q) (17. 9. 2013)
- Koželj, Anja. 2011. *Mladi in sindikat*. Diplomaska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2005. *Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Kump, Sonja in Sabina Jelenc Krašovec. 2009. *Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Labernik, Tatjana. B. 1. *Pomen in vloga delavskih predstavništev v slovenski družbi*. Poslovni dokumenti, KKS PERGAM.
- Lepšina, Alijana. 2013. Aktualno – učenje in izobraževanje. *Vseživljenjsko učenje in izobraževanje*. [Http://www.studentski-servis.com/studenti/kariera/aktualno/ucenje-in-izobrazevanje](http://www.studentski-servis.com/studenti/kariera/aktualno/ucenje-in-izobrazevanje) (18. 7. 2013).
- Longworth, Davies. 1995. *Vseživljenjsko učenje – koncept preživetja in akcijski načrt za 21. stoletje*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

- Mesec, Blaž. 1998. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Milenkovič, Vladoša. 2013. *Pravica zaposlenih do obveščeniosti in soodločana v Evropski uniji*.
[Http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=4&ved=0CDQQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.delavska-participacija.com%2Fclanki%2FID021121.doc&ei=BINBUqTpEYTVswa5yYDgBQ&usg=AFQjCNGHaYETk4npdTn-enoA2jFbY0FAxg](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=4&ved=0CDQQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.delavska-participacija.com%2Fclanki%2FID021121.doc&ei=BINBUqTpEYTVswa5yYDgBQ&usg=AFQjCNGHaYETk4npdTn-enoA2jFbY0FAxg) (21. 9. 2013).
- Milinković, Slađana. 2007. *Vseživljenjsko učenje*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Ministrstvo za šolstvo in šport RS. 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije v sodelovanju z Javnim zavodom Pedagoški inštitut iz Ljubljane.
- Mirčeva, Jasmina, Margerita Zagmajster, Mojca Dobnikar, Olga Drofelnik, Erika Brenk in Vera Mlinar. 2010. *Analiza mreže izvajalcev izobraževanja zaposlenih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin. Poročilo*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- MIZKŠ. 2012. *Letni program izobraževanja odraslih Republike Slovenije za leto 2012*.
[Http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Programi/Program_odrasli_2012_4_7_12.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Programi/Program_odrasli_2012_4_7_12.pdf) (15. 6. 2013).
- Mohorčič Špolar, Vida A. 2000. *V Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin. Poročilo*, ur. Jasmina Mirčeva, 74. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Novak, Mitja, Rudi Kyovsky, Ilja Jurančič, Tanja Dobrin, Viktor Lednik, Štefan Skledar in Zvone Vodovnik. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Novak, Mitja. 2006. Uvodni del. V *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*, ur. Mitja Novak idr., 17–44. Ljubljana: GV Založba.
- OECD. 2004. *Lifelong Learning*. [Http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/29478789.pdf](http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/29478789.pdf) (19. 6. 2013).
- OZN. 2013. *Slovenija in NATO. Organizacija združenih narodov (OZN)*.
[Http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/nacionalna-varnost/mednarodne-organizacije/ozn/](http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/nacionalna-varnost/mednarodne-organizacije/ozn/) (2. 7. 2013).
- Pangerc Pahernik, Zvonka. 2011. *Odrasli v formalnem izobraževanju: politike in prakse v Evropi*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Penger, Sandra. 2006. *Učeča se organizacija in oblikovanje pozitivne organizacijske identitete: Študija primera slovenskega podjetja*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Petko, Anja. 2008. *Vloga sindikatov v procesu globalizacije*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Phillips, Gordon. 1989. The British Labour Movement before 1914. V *Labour and Socialist Movements in Europe Before 1914. Introduction*, ur. Geary Dick, 11–48. Oxford: Berg Publishers, Inc.
- Planet GV. 2013. *Vzorec pogodbe o izobraževanju s komentarjem*. [Http://www.pia-gv.si/uploads/files/Vzorec_pogodbe_o_izobrazevanju_s_komentarjem.pdf](http://www.pia-gv.si/uploads/files/Vzorec_pogodbe_o_izobrazevanju_s_komentarjem.pdf) (28. 9. 2013).

- Pogačar, Nuša. 2010. *Vloga sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Rebič, Melita. 2010. *Skladnost zakonske ureditve z načeli delavske participacije pri odločanju*. Magistrska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Roblek, Vasja. 2009. *Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi*. [Http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2183245](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2183245) (8. 4. 2013).
- Salamon, Michael. 2001. *Industrial Relations: Theory and practice. (4th ed.)*. London: Prentice Hall.
- Senčur Peček, Darja, Barbara Kresal in Katarina Kresal Šoltes. 2012. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja – najpogostejša vprašanja*. Raziskovalna naloga. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/vodnik_z_dr.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/vodnik_z_dr.pdf) (6. 5. 2013).
- Steinbacher, Matej. 2007. *Sindikati: privilegirana ogrožena vrsta*. [Http://tribunal-si.blogspot.com/2007/09/sindikati-privilegirana-ogrozena-vrsta.html](http://tribunal-si.blogspot.com/2007/09/sindikati-privilegirana-ogrozena-vrsta.html) (22. 6. 2013).
- Stirling, Attridge Jeniffer. 2001. Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research* (3): 385–405.
- Stöger, Ursula. 2013. *Ver.di Bayern fordert: Bayern braucht ein Bildungsfreistellungsgesetz!*. [Http://www.verdi.de/suche?ZentralSearchPortlet.global_search_input=lebenslanges+lernen&page=1#zentralsearch](http://www.verdi.de/suche?ZentralSearchPortlet.global_search_input=lebenslanges+lernen&page=1#zentralsearch) (18. 9. 2013).
- Sugarman, Leonie in Ray Woolfe. 1997. *Piloting the Stream: the Life Cycle and Counselling*. V *Handbook of Counselling*, ur. G. McMahon. London, 17-25. New York: Routledge.
- Svet gorenjskih sindikatov. 2011. *Pravice in ugodnosti, ki jih nudi Svet gorenjskih sindikatov*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/](http://www.gorenjski-sindikati.si/casopis-sgs/arhiv/) (27. 1. 2014).
- Svet gorenjskih sindikatov. 2012. *Statut Sveta gorenjskih sindikatov*. Poslovni dokumenti, Svet gorenjskih sindikatov.
- Svet gorenjskih sindikatov. 2013. *Organi*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas/razvoj-in-organiziranost/organi/](http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas/razvoj-in-organiziranost/organi/) (17. 1. 2014).
- Svet gorenjskih sindikatov. 2014a. *Vizija SGS (Kaj želimo?)*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas/vizija/](http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas/vizija/) (27. 1. 2014).
- Svet gorenjskih sindikatov. 2014b. *Aktiv mladih gorenjskih sindikatov (AMGS)*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/aktiv-mladih-gorenjskih-sindikativ-amgs/](http://www.gorenjski-sindikati.si/aktiv-mladih-gorenjskih-sindikativ-amgs/) (16. 1. 2014).
- Širok, Klemen in Valentina Franca. 2008. *Nacionalno poročilo o sodelovanju sindikatov in univerz na področju vseživljenjskega učenja*. [Http://www.tulipnetwork.org.uk/Website%20linked%20docs/Nat%20reps/National%20report%20Slovenia_SLO.pdf](http://www.tulipnetwork.org.uk/Website%20linked%20docs/Nat%20reps/National%20report%20Slovenia_SLO.pdf) (7. 10. 2013).
- Terzič, Nataša. 2013. *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/) (22. 9. 2013).
- Tomasini, Valentina. 2009. *Vloga sindikata v Republiki Sloveniji v obdobju globalizacije*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru. Pravna fakulteta.
- Trstenjak, Verica in Nataša Belopavlovič. 2005. *Predgovor*. V *Evropsko delovno pravo. Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*, ur. Nataša Belopavlovič, 5-6. Ljubljana: GV Založba.

- TULIP. 2013. *Why should Trade Unions be interested in TULIP?*
[Http://www.tulipnetwork.org.uk](http://www.tulipnetwork.org.uk) (12. 7. 2013).
- TVU. 2013. *Izvajalci TVU 2013*. [Http://tvu.acs.si/koledar/izvajalci/index.php?chr=Z](http://tvu.acs.si/koledar/izvajalci/index.php?chr=Z) (7. 10. 2013).
- Unison. 2013. *What we do*. [Http://www.unison.org.uk/about/what-we-do](http://www.unison.org.uk/about/what-we-do) (19. 6. 2013).
- Ver.di. 2013. *Einigkeit macht stark*.
[Http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_eine_einfuehrung](http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_eine_einfuehrung) (17. 9. 2013).
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Vogrinc, Janez. 2008a. *Sodobna pedagogika 5*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Vogrinc, Janez. 2008b. *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Vrhovec, Pavle. 2010. *Pomen sindikalizma in zakaj potrebujemo sindikate*.
[Http://zasolidarnost.blogspot.com/2010/06/pomen-sindikalizma-in-zakaj-potrebujemo.html](http://zasolidarnost.blogspot.com/2010/06/pomen-sindikalizma-in-zakaj-potrebujemo.html) (2. 5. 2012).
- Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije. 2010. *Programske usmeritve za obdobje 2010 – 2014*. Poslovni dokumenti, Svet gorenjskih sindikatov.
- Wahl, Asbjørn. 2003. *Intervju*. [Http://www.dnevnik.si/objektiv/intervjuji/asbjorn-wahl-](http://www.dnevnik.si/objektiv/intervjuji/asbjorn-wahl-) (18. 9. 2013).
- Wahl, Asbjørn. 2004. *European labour: The ideological legacy of the social pact*.
[Http://monthlyreview.org/2004/01/01/european-labor-the-ideological-legacy-of-the-social-pact](http://monthlyreview.org/2004/01/01/european-labor-the-ideological-legacy-of-the-social-pact) (16. 9. 2013).

PRAVNI VIRI

- Direktiva Sveta 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 122/28.
- Direktiva Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija. *Uradni list EU*, št. L 225/98.
- Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija. *Uradni list EU*, št. L 82/16.
- Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev. *Uradni list EU*, št. L 294/01.
- Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 80/02.
- Direktiva Sveta 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadrage glede udeležbe delavcev. *Uradni list EU*, št. L 207/03.
- Direktiva 05/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb. *Uradni list EU*, št. L 11704.

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS*, št. 33/1994.
- Evropska socialna listina (ESL). *Uradni list RS*, št. 24/1999.
- Konvencija št. 11 o pravici združevanja in koaliranja kmetijskih delavcev. *Uradni list KLJ–MP*, št. 44/1930.
- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic. *Uradni list FLRJ*, št. 8/1958.
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. *Uradni list FLRJ*, št. 11/1958.
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. *Uradni list SFRJ*, št. 14/1982.
- Konvencija št. 144 o tripartitnih posvetovanjih za izboljšanje uporabe mednarodnih norm o delu*. 1976. [Http://www.ilo.org/slolex/english/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/slolex/english/convdisp1.htm) (15. 6. 2013).
- Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in o postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi*. 1978. [Http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO5825.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO5825.html) (15. 6. 2013).
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 121/2005.
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. *Uradni list EU*, št. C83/391.
- Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije*. B. 1.
[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/) (20. 6. 2013).
- MPESKP*. B. 1.
[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/) (19. 6. 2013).
- MPDPP*. B. 1.
[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_področja_clovekovih_pravic/) (19. 6. 2013).
- Priporočilo MOD št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju*. 1971.
[Http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm) (17. 6. 2013).
- Priporočilo MOD št. 152 o tripartitnih posvetovanjih*. 1976. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R152](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R152) (27.6.2013).
- Priporočilo MOD št. 163 o pospeševanju kolektivnega pogajanja*. 1981.
[Http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm) (17. 6. 2013).
- Protokol h Konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS*, št. 33/1994.
- Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji od leta 2005 do leta 2010 (RENPIO 2005–2010). *Uradni list RS*, št. 70/2004.
- Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO 2013–2020)*. 2013.

[Http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/f36e843338ee08f2c1257ba40022d50b/\\$FILE/nioponovno.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT13/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/f36e843338ee08f2c1257ba40022d50b/$FILE/nioponovno.pdf) (18. 7. 2013).

Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih. *Uradni list EU*, št. C372/1.

SDŠP. 1948.

[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_podrocja_clovekovih_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomemnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_podrocja_clovekovih_pravic/) (19. 6. 2013).

Uredba Sveta (ES) št. 1435/2003 o statutu evropske zadruge. *Uradni list EU*, št. L 207.

Uredba Sveta (ES) št. 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE). 2004. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2001R2157:20040501:SL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2001R2157:20040501:SL:PDF) (6. 2. 2014).

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013.

Ustavno sodišče RS. 2001. *Odločba št. U-I-68/98*.

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP). *Uradni list RS*, št. 42/2009.

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ). *Uradni list RS*, št. 5/2009, 40/2009, 57/2009.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS–1). *Uradni list RS*, št. 2/2004, 10/2001, 45/2008, 33/2010, 47/2010, 43/2012).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR–1). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009, 21/2013.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD). *Uradni list RS*, št. 59/2002, 103/2007, 49/2011-ZESD-1.

Zakon o gimnazijah (ZGim). *Uradni list RS*, št. 12/2009, 59/2001, 115/2006, 1/2007.

Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO). *Uradni list RS*, št. 11/2006.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). *Uradni list RS*, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). *Uradni list RS*, št. 12/1996, 23/1996, 101/1999, 22/2000, 64/2001, 101/2001, 108/2002, 14/2003, 34/2003, 55/2003, 79/2003, 115/2003, 65/2005, 98/2005, 117/2005, 129/2006, 16/2007, 101/2007, 36/2008, 22/2009, 55/2009, 58/2009, 64/2009, 16/2010, 47/2010, 20/2011, 34/2011, 40/2012, 57/2013.

Zakon o osnovni šoli (ZOsn). *Uradni list RS*, št. 12/1996, 33/1997, 54/2000, 59/2001, 71/2004, 23/2005, 70/2005, 60/2006, 63/2006, 81/2006, 102/2007, 107/2010, 87/2011.

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI). *Uradni list RS*, št. 12/1996, 44/2000, 86/2004, 79/2006.

Zakon o ratifikaciji Konvencije o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov (Konvencije MOD št. 144) (MKSIMDS). *Uradni list RS*, št. 38/2011.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS*, št. 13/1993.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 45/2008, 23/2009.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (ZSDUEDD). *Uradni list RS*, št. 28/2006.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ). *Uradni list RS*, št. 79/2006.

Zakon o stavki (ZStk). *Uradni list SFJ*, št. 23/1991 in *Uradni list RS*, št. 22/1991.

Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb. *Uradni list RS*, št. 56/2008.

Zakon o visokem šolstvu (ZVis). *Uradni list RS*, št. 67/1993, 39/1995, 18/1998, 35/1998, 99/1999, 64/2001, 134/2003, 63/2004, 100/2004, 94/2006, 15/2008, 64/2008, 86/2009, 62/2010, 34/2011, 78/2011, 32/2012, 57/2012, 52/2013.

VIRI

Cain, Joanna. 2013. Intervju z avtorjem. London, 23. oktober.

Clarke, Norma. 2013. Intervju z avtorjem. London, 23. oktober.

CMEPIUS. 2013a. *Sklep o izboru in višini sofinanciranja akcij Grundtvig za leto 2013*. [Http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/razpisi/LLP13/Sklepi/Sklep_GRU_IST_16_1_2013.pdf](http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/razpisi/LLP13/Sklepi/Sklep_GRU_IST_16_1_2013.pdf) (11. 11. 2013).

CMEPIUS. 2013b. *Sklep o izboru in višini sofinanciranja akcij Leonardo da Vinci za leto 2013*. [Http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/razpisi/LLP13/Sklepi/Sklep_LDV_I_M_IVT_2013.pdf](http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/razpisi/LLP13/Sklepi/Sklep_LDV_I_M_IVT_2013.pdf) (12. 11. 2013).

Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje. 2013. *Poročilo Društva za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje za leto 2012*. [Http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/Drustvo%20za%20ITZO%20-%20LETNO%20POROCILO%202012.pdf](http://www.univerzazatretjeobd-drustvo.si/Drustvo%20za%20ITZO%20-%20LETNO%20POROCILO%202012.pdf) (4. 6. 2013).

Morrison, Lynne in Stephen Swift. 2013. Intervju z avtorjema. London, 23. oktober.

SURS. 2010. *Izobraževanje odraslih (po anketi o izobraževanju odraslih), Slovenija, 2007*. [Http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-272-1001.pdf](http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-272-1001.pdf) (30. 10. 2012).

SURS. 2012. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011 – začasni podatki*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=4896](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=4896) (7. 11. 2012).

SURS. 2013a. *Srednješolsko izobraževanje mladine in odraslih, Slovenija, konec šolskega leta 2011/12 in začetek šolskega leta 2012/13 – končni podatki*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5449](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5449) (6. 6. 2013).

SURS. 2013b. *Odrasli v starostni skupini 25-64 let, vključeni v izobraževanje, po spolu, starostnih razredih in izobrazbi, Slovenija*. [Http://www.stat.si/letopis/2012/06_12/06-33-12.htm](http://www.stat.si/letopis/2012/06_12/06-33-12.htm) (2. 10. 2013).

PRILOGE

- Priloga 1 Celotni obseg vseh finančnih sredstev v EUR (sredstva državnega proračuna, sredstva ESS in mednarodna sredstva za projekte na nacionalni ravni) za uresničevanje ReNPIO 2013–2020 po resornih ministrstvih
- Priloga 2 Delež prebivalstva v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v nekaterih državah EU, 2002 in 2011
- Priloga 3 Vprašalnik za vodilne v Svetu gorenjskih sindikatov
- Priloga 4 Vprašalnik za sindikalne zaupnike v Svetu gorenjskih sindikatov

Celotni obseg vseh finančnih sredstev v EUR (sredstva državnega proračuna, sredstva ESS in mednarodna sredstva za projekte na nacionalni ravni) za uresničevanje ReNPIO 2013–2020 po resornih ministrstvih

<i>Leto</i>									Skupaj
	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	2013-2020
MIZŠ	17.875.875	8.755.120	8.755.120	8.755.120	8.755.120	8.755.120	8.755.120	8.755.120	79.161.715
MDDSZ	17.590.880	15.856.220	15.856.220	15.856.220	15.856.220	15.856.220	15.856.220	15.856.220	15.856.220
MKO	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465	11.023.465
MZ	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206	11.457.206
MK	1.922.000	1.922.00	1.922.00	1.922.00	1.922.00	1.922.00	1.922.00	1.922.00	1.922.00
MNZ	69.000	51.000							
Skupaj	59.938.426	49.065.011	49.014.011	49.014.011	49.014.011	49.014.011	49.014.011	49.014.011	403.087.503

Vir: ReNPIO 2013–2020 2013, 30.

Delež prebivalstva v starosti 25–64 let z doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo v nekaterih državah EU, 2002 in 2011

<i>Država</i>	2002	2011
EU-27	65,8	73,4
Belgija	60,8	71,3
Bolgarija	71,6	80,2
Češka	87,9	92,3
Danska	81,1	76,9
Nemčija	83	86,3
Estonija	87,6	88,9
Irska	60,3	73,4
Grčija	53,9	64,5
Španija	41,7	53,8
Francija	64,1	71,6
Italija	44,1	56
Ciper	65,1	75
Latvija	82,2	87,7
Litva	84,9	92,9
Luksemburg	61,6	77,3
Madžarska	71,4	81,8
Malta	18,4	31,5
Nizozemska	67,8	72,3

Priloga 2

<i>Država</i>	<i>2002</i>	<i>2011</i>
Avstrija	78,3	82,5
Poljska	80,9	89,1
Portugalska	20,7	35
Romunija	71,1	74,9
<i>Slovenija</i>	<i>77</i>	<i>84,5</i>
Slovaška	86	91,3
Finska	75	83,7
Švedska	81,4	82
Velika Britanija	66,3	76,4

Vir: ReNPIO 2013– 2020 2013, 39–40.

Vprašalnik za vodilne v Svetu gorenjskih sindikatov

1. Uvodno vprašanje: Kaj menite o vlogi sindikata na področju izobraževanja svojih članov?
2. Zakonodaja: Ali menite, da bi moral ZDR-1 (oziroma katerikoli drug zakon) posebej urejati pravico in obveznost članov sindikata do izobraževanja?
 - podvprašanje 1: Kako razumete pravico oziroma obveznost do izobraževanja članov sindikata (ločnica interes delavca/interes delodajalca)?
 - podvprašanje 2: Kaj bi za Sveta gorenjskih sindikatov pomenila ustrezna zakonska ureditev financiranja vseživljenjskega izobraževanja oziroma kakšna naj bi bila?
 - podvprašanje 3: Ali menite, da bi lahko socialni partnerji bolje uredili to področje tudi s kolektivnimi pogodbami?
3. Vrste izobraževanj: Katere vrste izobraževanj bi lahko Svet gorenjskih sindikatov ponudil članom in na kakšen način (seminarji, tečaji, pridobitev formalne izobrazbe, izobraževanje za "prosti čas" ...)?
 - podvprašanje 1: V čem vidite prednost vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata (boljše zaposlitvene možnosti, osebna rast posameznika ...)?
 - podvprašanje 2: Kaj bi morali urediti na področju sodelovanja sindikata z drugimi izobraževalnimi inštitucijami/ponudniki izobraževanj? Ali lahko navedete dosedanje izkušnje sodelovanja (če so bile)?
 - podvprašanje 3: Kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko "odigrali" sindikalni predstavniki kot "predstavniki na terenu"?
4. Problematika vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v sindikate: S katerimi potencialnimi problemi bi se lahko srečal Svet gorenjskih sindikatov pri vpeljavi vseživljenjskega članov sindikata?
 - podvprašanje 1: Kje vidite potencialni vir sredstev za organizacijo in izpeljavo vseživljenjskega izobraževanja v Svet gorenjskih sindikatov?
 - podvprašanje 2: Na kakšen način bi bilo treba članom sindikata približati pomen vseživljenjskega izobraževanja in kdo bi lahko skrbel za to?
5. Zaključno vprašanje: Ali bi ustrezna ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata vplivala na članstvo v sindikatu in okrepila vlogo sindikata v socialnem partnerstvu?

Vprašalnik za sindikalne zaupnike v Svetu gorenjskih sindikatov

1. Uvodno vprašanje: Kaj menite o vlogi sindikata na področju izobraževanja svojih članov/delavcev?

2. Zakonodaja: Ali menite, da bi moral ZDR-1 (oziroma katerikoli drug zakon) posebej urejati pravico in obveznost članov sindikata do izobraževanja?

- podvprašanje 1: Kako razumete pravico oziroma obveznost do izobraževanja članov sindikata (ločnica interes delavca/interes delodajalca)?
- podvprašanje 2: Kaj bi za vaše podjetje pomenila ustrezna zakonska ureditev financiranja vseživljenjskega izobraževanja oziroma kakšna naj bi bila?
- podvprašanje 3: Ali menite, da bi lahko socialni partnerji bolje uredili to področje tudi s kolektivnimi pogodbami?

3. Vrste izobraževanj: Kakšne vrste in oblike izobraževanj so koristne za vaše podjetje (seminarji, tečaji, pridobitev formalne izobrazbe, izobraževanje za "prosti čas" ...)?

- podvprašanje 1: V čem vidite prednost vseživljenjskega izobraževanja delavcev (boljše zaposlitvene možnosti, osebna rast posameznika ...)?
- podvprašanje 2: Kaj bi morali urediti na področju sodelovanja sindikata z drugimi izobraževalnimi inštitucijami/ponudniki izobraževanj? Ali lahko navedete dosedanje izkušnje sodelovanja (če so bile)?
- podvprašanje 3: Kakšno vlogo bi po vašem mnenju lahko "odigrali" sindikalni zaupniki kot "predstavniki na terenu"?

4. Problematika vpeljave vseživljenjskega izobraževanja v podjetje: S katerimi potencialnimi problemi bi se lahko srečalo vaše podjetje pri vpeljavi vseživljenjskega izobraževanja?

- podvprašanje 1: Kje vidite potencialni vir sredstev za organizacijo in izpeljavo vseživljenjskega izobraževanja v vašem podjetju?
- podvprašanje 2: Na kakšen način bi bilo treba delavcem približati pomen vseživljenjskega izobraževanja in kdo bi lahko skrbel za to?

5. Zaključno vprašanje: Ali bi ustrezna ureditev področja vseživljenjskega izobraževanja članov sindikata vplivala na članstvo v sindikatu in okrepila vlogo sindikata ter delodajalca v socialnem partnerstvu?