

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

PРАВNA UREDITEV IZOBRAŽEVANJA  
ZAPOSLENIH

MARTINA ŽERAK

KOPER, 2010



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

PRAVNA UREDITEV IZOBRAŽEVANJA  
ZAPOSLENIH

Martina Žerak

Koper, 2010

Mentorica: doc. dr. Valentina Franca



## **POVZETEK**

Izobraževanje zaposlenih je za uspeh in konkurenčnost podjetja velikega pomena. Tega se zavedajo tudi zaposleni, saj to izkazujejo z željo po novem in dodatnem znanju. Izobraževanje ob delu je običajno zelo naporno in večina zaposlenih težko uskladi delo in dodatno izobraževanje z družinskim življenjem. Zaključna projektna naloga je namenjena proučitvi pravne ureditve izobraževanja zaposlenega s poudarkom na tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu. Podana je analiza pravne ureditve izobraževanja zaposlenih z namenom ugotoviti, ali v izbranem podjetju, v katerem je avtorica diplomske naloge zaposlena, ustrezno urejajo to področje. Ugotovitve kažejo, da je ureditev v splošnem primerna, vendar bi bilo treba dodatno urediti pravice po zgledu drugih dobrih praks.

*Ključne besede:* delavci, delodajalci, zaposlovanje, izobraževanje, organizacija dela, pravna ureditev, dopust, plačana odsotnost

## **SUMMARY**

The education of the employees is very important for the success and competitiveness of a company. The employees are aware of this and they show it by expressing the wish for new and additional knowledge. Getting education while working is usually very arduous and it makes it hard for most of the employees to coordinate work and additional education with the family life. This thesis intends to study the legal regulations of additional education of an employee with the emphasis of those employees that are educating themselves in their own interest. With this in mind I analyzed the legal regulations of educations of the employees with the intent to find out if in the company where I am employed, they appropriately regulate the field of interest in my research. The analysis shows, that the regulations are in general accurate, although they should additionally regulate the rights on the model of other good practices.

*Key words:* employees, employer, human resource management, education, management, legal regulations, holiday, payment

**UDK:** 349.2:374.7–057.1 (043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Pravna ureditev .....</b>	<b>9</b>
3.1	Ustava .....	9
3.2	Mednarodni pravni akti .....	10
3.2.1	Zakonodaja EU .....	10
3.2.2	Evropska socialna listina.....	12
3.2.3	Konvencije MOD .....	13
3.3	Zakon o delovnih razmerjih .....	16
3.4	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) .....	18
3.5	Obligacijski zakonik.....	19
<b>4</b>	<b>Avtonomno urejanje izobraževanja zaposlenih .....</b>	<b>21</b>
4.1	Kolektivna pogodba .....	21
4.1.1	Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti.....	21
4.1.2	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine .....	22
4.2	Pogodbeno urejanje izobraževanja.....	24
<b>5</b>	<b>Sodna praksa .....</b>	<b>27</b>
<b>6</b>	<b>Primer ureditve v izbranem podjetju .....</b>	<b>29</b>
<b>7</b>	<b>Zaključek .....</b>	<b>33</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>35</b>
	<b>Viri .....</b>	<b>36</b>
	<b>Pravni viri.....</b>	<b>37</b>

## KRAJŠAVE

EGS	Evropska gospodarska skupnost
EKČP	Evropska konvencija o človekovih pravicah
ES	Evropska skupnost
ESL	Evropska socialna listina
EU	Evropska unija
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
IGM	Industrija gradbenega materiala
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZ	Obligacijski zakonik
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
SKD	Standardna klasifikacija dejavnosti
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGZ	Zakon o gospodarskih zbornicah
ZGIGM	Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZN	Združeni narodi
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZUNEO	Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja



## 1 UVOD

Pravna ureditev izobraževanja zaposlenih, predvsem tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu, je zelo pomembna. Izobraževanje vpliva na posameznikov intelektualni razvoj, pomaga odkrivati še neznanе talente in zmožnosti ter izboljšuje njegovo delovanje in razmišljanje. Izobraževanje je torej dejavnost, pri kateri je cilj razvijanje znanja, spretnosti, vrednot in razumevanja, potrebnih v vseh vidikih življenja in dela, ter ni omejeno na pridobivanje znanja in spretnosti, povezanih le z omenjenim področjem dejavnosti. Njegov namen je omogočiti, da mladi in odrasli razvijejo razumevanje tradicij in idej, ki vplivajo na družbo, v kateri živijo in prispevajo k njenemu razvoju (Vučkovič in Miglič 2006, 21). Tudi Evropska unija poudarja pomen znanja in usposobljenosti delovne sile kot pogoj za vključitev in članstvo v Uniji. Delors (1996) je označil nenehno izobraževanje in usposabljanje kot rezultat revolucije uma. Meni, da je vlaganje v znanje strateška naložba, ki zahteva množično vključevanje ljudi in različnih ustanov (Mirčeva 2000, 7).

Trend po izobraževanju, predvsem po dodatnem izobraževanju, med zaposlenimi raste in tega se zavedajo ne le zaposleni, ampak tudi sami delodajalci. Zaposleni si dodatnega izobraževanja želijo zaradi različnih potreb. Po mnenju Muršaka in drugih (v Muršak in drugi 2006, 100–101) lahko izobraževanje pomeni:

- sistem šolanja oziroma poučevanja (šole, ljudske univerze, izobraževalna središča),
- sistem, ki ljudem omogoča pridobivanje znanja, učenje spretnosti, razvijanje navad in usposabljanje za delovanje, ki je potrebno za to, da bi lahko v družbi razvili in uporabljali svoje zmožnosti,
- stopenjski proces, v katerem posameznik s pomočjo učenja pridobiva znanje in spretnosti.

Glede na psihološki vidik so sociologi poudarjali tisto stran potreb, ki je nastala v povezavi z zunanjim okoljem. Te nastajajo s socializacijo, s prenašanjem nekaterih vrednot in načinov vedenja ter vplivov države, ideologije in kulture (Mirčeva 2000, 17–18). Tudi ekonomisti ponujajo svoje videnje in razlago potreb. Pri tem se ukvarjajo predvsem z uporabo sredstev in načinov za njihovo uresničevanje. Ekonomske potrebe spodbujajo izobraževanje, namenjeno poklicnemu usposabljanju, izpopolnjevanju ali preusposabljanju za zadovoljevanje interesov na novo nastalih delovnih mestih in dejavnostih v gospodarstvu (Mirčeva 2000, 20–21). Pri opredeljevanju potreb v izobraževanju se zelo pogosto omenja model protislovnosti. Protislovnost kot razlago za razvoj potreb je prvič uporabil Kaufman (1972), ki je opredelil potrebe kot področja, kjer je zdajšnji status nižji od zelenega. Zelena raven znanja pa zastavlja cilje, preference, pričakovanja in zaznave o tem, kaj in kako naj bi bilo (Mirčeva 2000, 19).

Dodatno oziroma t. i. vseživljenjsko učenje je pomemben del lizbonske strategije in v skladu z njo si je EU, pa tudi Slovenija, zastavila cilj, da se bo do leta 2010 razvila v najbolj konkurenčen in razgiban, na znanju temelječ gospodarski prostor na svetu. Evropska komisija v svojem poročilu o napredku in doseganju lizbonskih ciljev na področju izobraževanja in usposabljanja ugotavlja, da uresničevanje zadanih ciljev v reformi izobraževanja poteka prepočasi in bo v letu 2010 dosežen le en od petih ciljev (Eurydice Slovenija 2010). Oblikovalci politik potrebujejo za spremljanje vseživljenjskega učenja mednarodno primerljive podatke o sodelovanju odraslih in udeležbi v izobraževanju in usposabljanju v EU. Tudi v Sloveniji je bilo zato izvedeno anketno raziskovanje o izobraževanju odraslih, in sicer prvič konec leta 2007 (SURs 2009a). Rezultati so pokazali, da se je v letu 2007 izobraževalo 40 odstotkov odraslih v starostni skupini od 25 do 64 let. Pomemben dejavnik pri vključevanju v izobraževanje je dosežena izobrazba; med udeleženci tega izobraževanja je bilo namreč več kot za dve tretjini višje in visoko izobraženih odraslih, 39 odstotkov odraslih s srednješolsko izobrazbo in le 13 odstotkov oseb z osnovnošolsko izobrazbo. Med odraslimi, ki so bili vključeni v programe za pridobitev izobrazbe, je bilo malo manj kot petina takih, ki so se izobraževali zaradi potreb dela na delovnem mestu. Kar 70 odstotkov vsega izobraževanja, ki ne daje višje stopnje izobrazbe, pa je bilo izvedenega prav za potrebe dela. Stroške šolanja je za pridobitev izobrazbe bilo pripravljenih plačati le 40 odstotkov delodajalcev; programe neformalnega izobraževanja za potrebe dela pa so praktično v celoti krili delodajalci. Delodajalci zelo neradi dovolijo, da bi bile za izobraževanje porabljene delovne ure; več kot 80 odstotkov izobraževanja je namreč potekalo samo ali pretežno zunaj delovnega časa. Raziskava je tudi pokazala, da je med brezposelnimi odraslimi zanimanje za izobraževanje manjše kot med zaposlenimi. Izobraževala se je četrtnina vseh brezposelnih. Slovenija se je po rezultatih mednarodne ankete o izobraževanju odraslih med 18 članicami EU uvrstila v zlato sredino, celo nekoliko nad povprečjem EU; tam je bilo vključenih v izobraževanje 35,7 odstotkov odraslih v starosti 25–64 let. Pri nas je bilo takih oseb 40,6 odstotkov.

V anketi, ki jo je izvedel SURs (2009a) o najpomembnejših ovirah pri vključitvi v izobraževanje v letu 2007, so bili kot najpomembnejši navedeni naslednji razlogi:

- izobraževanje je bilo predrago in si ga niso mogli privoščiti,
- izobraževanje se ni ujemalo z urnikom v službi,
- zaradi družinskih obveznosti niso imeli časa za izobraževanje,
- izobraževanja si niso mogli privoščiti zaradi starosti ali zdravstvenih razlogov.

V zgoraj navedeni raziskavi ni bilo nikjer navedeno, da zaposleni poznajo svoj pravni položaj, oziroma da bi jih ta pri izobraževanju oviral. Ravno na tem področju bo temeljila zaključna projektna naloga. Ugotoviti želimo, kako je zakonsko določen

pravni položaj delavca, ki ima željo po dodatnem izobraževanju in s tem tudi napredovanju.

Zaključna projektna naloga bo temeljila na slovenskih in tudi evropskih pravnih virih. Med slovenskimi pravnimi viri bomo izpostavili predvsem Ustavo Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006) in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/ 2002, 103/2007).

Pri mednarodnih pravnih virih bo izpostavljena Lizbonska pogodba – Pogodba o delovanju Evropske unije (Uradni list RS, št. 20/2008), Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/1999) in izbrane konvencije mednarodne organizacije dela – Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1974, Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975 (Uradni list RS, št. 54/92).

Ob zaključku pregleda pravne ureditve bomo v zaključni projektni nalogi proučili samostojno urejanje izobraževanja. V nalogi bomo kot primer navedli izbrano podjetje in med seboj primerjali Pravilnik o delovnih razmerjih družbe s Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti in ZDR.

Ustava opredeljuje izobraževanje v 57. členu. Ta pravi, da je izobraževanje svobodno, kar pomeni, da vsakdo svobodno izbira vse oblike izobraževanja in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopna vsaka oblika izobraževanja (načelo enakosti in dostopnosti izobraževanja). Pri tem je državi še posebej naložena dolžnost, da ustvarja možnosti (zlasti z zagotavljanjem materialnih in drugih možnosti za ustanavljanje in delo šol), da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo.

Pravice in dolžnosti delavca ter delodajalca v povezavi s potrebami delovnega procesa so podrobneje opisane v 172. in 173. členu ZDR. Gospodarske dejavnosti so zaradi same narave dela izobraževanje prilagodile in uredile v kolektivnih pogodbah in pogodbah o zaposlitvi.

Ne smemo pozabiti, da je Slovenija del Evropske unije in zato zavezana k spoštovanju njenih zakonov. Izobraževanje in poklicno usposabljanje je urejeno v 163. in 166. členu Pogodbe o delovanju Evropske unije (Uradni list EU C 115), v 6. in 13. členu Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, v 1., 10., 20. in 30. členu Evropske socialne listine (Uradni list RS, št. 24/1999) ter v 14. členu Listine o temeljnih pravicah Evropske unije (Uradni list EU C 364). Tudi poklicno usposabljanje je urejeno v konvencijah Mednarodne organizacije dela, in sicer s Konvencijo št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje in istoimensko priporočilo št. 148 iz leta 1974 ter s Konvencijo št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človeških sposobnosti in istoimensko priporočilo št. 150 iz leta 1975. Omenjeni konvenciji je Republika Slovenija sprejela z Aktom o notifikaciji nasledstva konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije,

carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. Akt je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 15-86/92 in št. 54/92. K spoštovanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev nas zavezujeta tudi Direktiva Sveta 76/207/EGS (Uradni list RS, št. 39/76) in Direktiva 2002/73/ES (Uradni list RS, št. 269/02).

Naraščajoče potrebe po dodatnem izobraževanju se zavedajo tako zaposleni kot delodajalci. Ob svojem vključevanju v nadaljnje izobraževanje in tudi kasneje pri samem študiju sem zelo slabo poznala področje izobraževanja in njeno pravno ureditev. Zato sem se odločila v svoji zaključni projektni nalogi izpostaviti pravni položaj zaposlenih, ki se želijo izobraževati.

Namen zaključne projektne naloge je preučiti pravni položaj zaposlenih, ki se želijo izobraževati. Poudarek bo predvsem na tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu. To zajema preučitev vprašanja, ali je v pravnih virih dovolj poudarjen položaj tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu, ali je večji poudarek na tistih, ki se izobražujejo v interesu delodajalca. Namen zaključne projektne naloge je tudi predstaviti in preučiti, kako je izobraževanje zaposlenih oziroma njihov položaj urejen v izbranem podjetju.

Cilji zaključne projektne naloge so:

- analizirati in ugotoviti pravni položaj zaposlenega, ki se dodatno izobražuje v lastnem interesu,
- analizirati in ugotoviti, ali je pravni položaj zaposlenega, ki se dodatno izobražuje v lastnem interesu, ustrezno urejen v pravnih virih glede na namen instituta ter
- analizirati in ugotoviti, ali je pravni položaj zaposlenega, ki se dodatno izobražuje v lastnem interesu, ustrezno urejen v avtonomnih aktih izbranega podjetja.

Zaključna projektna naloga bo sestavljena iz dveh delov. V prvem, teoretičnem delu, bom uporabila metodo deskripcije, s katero bom predstavila pravne vire, ki opredeljujejo položaj zaposlenih, ki se želijo izobraževati v lastnem interesu. Zajela bom slovenske in mednarodne pravne vire, ki so pomembni pri določanju položaja zaposlenih, ki se izobražujejo v času trajanja delovnega razmerja. V analizo bom vključila predvsem Ustavo RS, ZDR, izbrane kolektivne pogodbe, izbrane pravne akte EU, Evropsko socialno listino in izbrane konvencije Mednarodne organizacije dela. Uporabila bom tudi metodo kompilacije, s katero bom povzemala opazovanja, spoznanja, stališča, sklepe in rezultate drugih avtorjev. Z metodo analize bom analizirala pravne vire. Poudarek bo na domačih pravnih virih, ki jih bom z omenjeno metodo razčlenila na posamezne dele in končne ugotovitve predstavila v zaključku projektne naloge. Z metodo sinteze pa bom predstavila glavne zaključke projektne

naloge, to je, ali je pravni položaj zaposlenega, ki se izobražuje v lastnem interesu, v mednarodni in domači zakonodaji ustrezno urejen. Zaključna projektna naloga bo temeljila na sekundarnih virih podatkov, pri analizi situacije v izbranem podjetju pa bom uporabila tudi notranja gradiva izbranega podjetja.

Že v opredelitvi problema sem predpostavila, da trend izobraževanja narašča. Zato tudi predpostavljam, da se bo želja pa tudi potreba po izobraževanju vse bolj povečevala. Naslednja predpostavka je, da bo vedno več zahtev delodajalcev po krčenju izobraževanja zaposlenih v lastnem interesu, predvsem zaradi bojazni po izkoriščanju plačil šolnin in izkoriščanja dela prostih dni. Na podlagi zgoraj navedenega predpostavljam, da se bo zanimanje za poznavanje pravnega položaja te skupine zaposlenih povečeval.

Zaključna projektna naloga bo omejena na pravni položaj zaposlenega, ki se izobražuje v lastnem interesu. Izpostavila bom slovensko, mednarodno in pravno ureditev ter tiste člene zakonov, ki bodo pomembni za pripravo zaključne projektne naloge.



## 2 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ZAPOSLENIH

Splošno izobraževanje in usposabljanje naj bi bilo namenjeno zadovoljevanju potreb po osebni rasti in razvoju, pridobivanju spretnosti za samostojno učenje ter oblikovanju vizije prihodnosti. Pri tem se torej razvija pridobivanje znanja. Kljub temu pa ne gre le za doseganje notranjega zadovoljstva in vedoželjnosti. Tudi delodajalci se vse bolj zavedajo, da je posameznikom treba omogočiti nenehen razvoj (Mirčeva 2000, 22).

Usposabljanje je oblika praktičnega izobraževanja, kjer je v ospredju pridobivanje praktičnih spretnosti, ki so potrebne za opravljanje določenega dela, in praviloma ni povezano z zahtevnejšimi intelektualnimi operacijami ali strokovno teorijo (Muršak in drugi 2006, 108). Usposabljanje sestavljajo načrtovani programi, namenjeni povečanju uspešnosti posameznikov, skupin in/ali organizacijskih ravni. Ker je večina (formalnih) strokovnih izobraževalnih programov namenjena več delovnim ustanovam hkrati in ne le enemu delu v konkretnem delovnem procesu, je strokovno usposabljanje nujno nadaljevanje procesa poklicnega izobraževanja (Jereb 1998, 178). Usposabljanje je niz sistematičnih organizacijskih dejavnosti, njihov namen pa je povečati znanje in delovne spretnosti zaposlenih, spremeniti njihova stališča in vedenje in je skladno z zahtevami dela ter organizacijskimi cilji (Vučkovič in Miglič 2006, 22). Usmerjeno je k reševanju konkretnih težav v konkretnih organizacijskih okoliščinah, zaradi česar je to nadgradnja poklicnega izobraževanja. V praksi se prepleta s posameznikovim in organizacijskim razvojem, pri čemer se usposabljanje nanaša na takojšnje izboljševanje uspešnosti posameznika in organizacije (Vučkovič in Miglič 2006, 22).

Znanje je dandanes poleg dela pomemben proizvodni dejavnik. Prav zato je nepretrgano poklicno usposabljanje oziroma izobraževanje delavcev strateškega pomena tako za posameznega delodajalca kot tudi za nacionalno gospodarstvo. Le na znanju temelječa družba in gospodarstvo lahko prispevata k trajni gospodarski rasti, povečanemu zaposlovanju in večji koheziji znotraj posamezne države kot tudi v širšem prostoru.

Težnje po posodabljanju sistemov izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v gospodarstvu vzhodne in srednje Evrope so se pojavile že pred letom 1989. Tovrstne inovacijske usmeritve zaradi ideološkega monizma in enostranskosti razvoja v državah socialističnega bloka niso bile podprte. Novi izzivi in gibanja v organiziranost gospodarstva, izobraževanja in usposabljanja so se pojavila šele z razpadom gospodarskega in političnega sistema v državah vzhodne in srednje Evrope (Mirčeva, 2000, 13).

Najbolj žgoči globalni dejavniki, ki so nalagali preoblikovanje organiziranosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v gospodarstvu, so bili družbeni, politični, ekonomski, tehnološki in demografski (Mirčeva 2000, 13).

Tudi slovensko gospodarstvo je eno od tistih, ki je pod vplivom zunanjih in notranjih transformacijskih procesov doživljalo in še vedno doživlja korenite strukturne spremembe. Po mnenju Mencingerja (1996) so bile poglobitve spremembe izraz prehoda iz socialističnega planskega gospodarstva v kapitalistično tržno, iz Sayevega tipa v gospodarstvo napol keynesianskega tipa, iz regionalnega v majhno in neodvisno gospodarstvo ter iz večinoma proizvodnega v storitveno (Mirčeva 2000, 14).

Vseživljenjsko učenje že dolgo ni več stvar posameznikove svobodne izbire, ampak je zaradi njegovega prilagajanja potrebam trga dela postalo nujnost. Z vseživljenjskim učenjem mislimo predvsem na poklicno kariero posameznika, saj je to postalo neposredni pogoj zanjo (Muršak in drugi 2006, 7).

Cilji izobraževanja so lahko različni. Povezani so tudi z zaposlovanjem, varstvom zaposlitve in preprečevanjem brezposelnosti na eni strani in človekovim osebostnim razvojem na drugi. To lahko vidimo tudi iz analize Statističnega urada Republike Slovenije o nadaljnjem izobraževanju za leto 2007/2008 (SURS 2009b). Analiza prikazuje manjše število izvajalcev izobraževanja, toda več programov in večje število udeležencev v posameznih programih. Največ programov nadaljnega izobraževanja izvedejo specializirane organizacije za izobraževanje odraslih. V opazovanem šolskem letu je bilo za desetino več slušateljev kot v predhodnem letu. Za toliko se je povečal tudi obseg ur v nadaljnjem izobraževanju. V opazovanem šolskem letu je bilo 80 odstotkov vseh obiskov v programih nadaljnega izobraževanja zabeleženih v programih, ki nimajo javne veljavnosti, 11 odstotkov v javno veljavnih, 9 odstotkov pa v jezikovnih programih (SURS 2009b). Pomembnost izobraževanja oz. vseživljenjskega učenja potrjujejo tudi rezultati raziskave, ki jo je prav tako objavil SURS (2009) in je bila opravljena v letu 2007. Ta kaže, da se je izobraževalo 40 odstotkov odraslih v starostni skupini od 25 do 64 let (SURS 2009).

Iz zgoraj omenjenega lahko sklepamo, da je neprestano usposabljanje, izpopolnjevanje, prekvalifikacija in nenehno izobraževanje delovne sile postalo nujno in je del našega vsakdanjika.



### 3 PRAVNA UREDITEV

Poglavje je namenjeno pregledu in analizi ureditve izobraževanja na delovnem mestu tako v slovenskih kot v mednarodnih pravnih virih. Pregled pravnih virov bomo pričeli z Ustavo RS, nadaljevali pa z zakonodajo Evropske unije in Zakonom o delovnih razmerjih. Poglavje se bo zaključilo z analizo Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Obligacijskega zakonika.

#### 3.1 Ustava

V ustavi je za zaključno projektno nalogo v prvi vrsti pomembno načelo enakosti oziroma 14. člen ustave. Načelo vsakomur zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, versko, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Ravno tako načelo določa, da so pred zakonom vsi enaki. Z izobraževanjem lahko povežemo 49. člen ustave, ki zagotavlja svobodo dela in vključuje tri sestavine (pravico do proste izbire zaposlitve, dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji, prepoved prisilnega dela) (Kaučič in Grad 2008, 114–115 in 149). Natančneje sta izobrazba in šolanje določena v drugem poglavju ustave, ki govori o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. Pravica do izobraževanja spada med posebno skupino pravic, ki jih označujemo kot kulturne pravice in tradicionalno spadajo v širši sklop socialnih in ekonomskih pravic (Kaučič in Grad 2008, 152). Nekateri jih uvrščajo k osebnostnim pravicam, ker so vezane na duhovno in miselno sfero človeka (Kaučič in Grad 2008, 152). Ustava v 57. členu določa, da je izobraževanje svobodna izbira za vse oblike izobraževanja in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopna vsaka oblika izobraževanja (načelo enakosti in dostopnosti izobraževanja). Država mora zagotavljati materialne in druge možnosti za ustanavljanje šol, da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo. Ob tem določa, da je osnovnošolsko izobraževanje obvezno in je financirano iz javnih sredstev. Vodovnik (2009) s 57. členom ustave razlaga, da je izobraževanje svobodno z izjemo osnovnošolskega izobraževanja. Dodaja, da določilo relativizira obveznost zaposlenih, da se izobražujejo v skladu s potrebami delovnega procesa tako, da zoper tiste, ki odklanjajo izobraževanje, ni mogoče ugotavljati pravne odgovornosti. Neizpolnjevanje obveznosti zaposlenih pa ima lahko neugodne posledice, kot je omejitev napredovanja, ugotavljanje potrebnih znanj in zmožnosti. Pravica do izobraževanja, ki po ustavi sodi med človekove pravice, temelji na splošni ustavno opredeljeni dolžnosti države, da *ustvarja možnosti*, da si državljani pridobijo ustrezno izobrazbo (Vodovnik 2009, 47–48).

Izpostavimo lahko tudi 58. člen ustave, ki zagotavlja samostojnost državnim univerzam in državnim visokim šolam. Avtonomija zajema oblike funkcionalne,

personalne in delno tudi teritorialne samostojnosti. Avtonomnost je zagotovljena samo državnim, ne pa tudi zasebnim univerzam in visokim šolam.

Vsi navedeni členi so za razumevanje izobraževanja pomembni in so med seboj povezani, saj brez izpolnjevanja določil, urejenih s 14., 57. in 58. členom ustave, ne more priti do uresničevanja oziroma izpolnjevanja 49. člena ustave. Brez zagotavljanja enakih človekovih pravic, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, versko, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino, ne bi moglo priti do svobodne izbire izobraževanja in ne do svobodne izbire dela. Prav tako brez zagotavljanja temeljnih človekovih pravic in zagotavljanja pravice do svobodne izbire izobraževanje ne bi zmogli vsakomur pod enakimi pogoji zagotavljati dostopa do vsakega delovnega mesta.

### **3.2 Mednarodni pravni akti**

V poglavju bo predstavljena mednarodno pravna ureditev izobraževanja delavcev. Izpostavljeni bosta Pogodba o delovanju Evropske unije ter Listina o pravicah Evropske unije. Za slovensko pravno ureditev so pomembne tudi uredbe in smernice EU. Poglavje se bo nadaljevalo s pregledom Evropske socialne listine in zaključilo s Konvencijami MOD.

#### **3.2.1 Zakonodaja EU**

Izobraževanju in poklicnem usposabljanju je namenjen dvanajsti naslov (165. in 166. člen) tretjega dela Pogodbe o delovanju Evropske unije (2008), ki ureja notranje politike in ukrepe EU. V 165. členu EU z izobraževanjem spodbuja sodelovanje med državami članicami ter po potrebi s podpiranjem in dopolnjevanjem njihovih dejavnosti. Ob tem upošteva vsebino proučevanja in organizacijo izobraževalnih sistemov ter kulturno in jezikovno raznolikost držav članic. V 166. členu EU opredeljuje politiko poklicnega usposabljanja ter dopolnjuje dejavnost držav članic, pri čemer v celoti upošteva njihovo odgovornost za vsebino in organizacijo poklicnega usposabljanja. Cilji Unije so:

- olajševanje prilagajanja spremembam v industriji, zlasti s poklicnim usposabljanjem in preusposabljanjem,
- izboljševanje začetnega in nadaljevalnega poklicnega usposabljanja zaradi lažje vključitve in ponovne vključitve na trg dela,
- olajševanje dostopa do poklicnega usposabljanja ter spodbujanje mobilnosti izobraževalcev in udeležencev usposabljanja, zlasti za mlade, ter spodbujanje sodelovanja pri usposabljanju med izobraževalnimi zavodi za usposabljanje in podjetji,

- razvijanje izmenjavanja informacij in izkušenj o vprašanih, ki so skupna sistemom usposabljanja držav članic.

Pogodba o delovanju EU s svojima členoma države članice pri vprašanih izobraževanja ne usmerja, ampak predvsem dopolnjuje njihove dejavnosti pri poklicnem usposabljanju in preusposabljanju.

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije se izobraževanju posveča s 14. členom. Ta člen temelji na skupnih ustavnih tradicijah držav članic in na 2. členu Protokola k EKČP, ki pravi, da ima vsakdo pravico do izobraževanja in dostopa do poklicnega in nadaljnega usposabljanja (Uradni list C 303). Ta pravica vključuje možnost brezplačnega šolanja, svobodo ustanavljanja izobraževalnih zavodov ob spoštovanju demokratičnih načel in pravico staršev, da svojim otrokom zagotovijo vzgojo in izobraževanje v skladu s svojimi verskimi, svetovnonazorskimi in pedagoškimi prepričanji, kar moramo spoštovati v skladu z državnimi zakoni, ki urejajo njuno uresničevanje. Naslednji (15.) člen opredeljuje pravico do dela in do opravljanja svobodno izbranega ali sprejetega poklica. V Listini o temeljnih pravicah Evropske unije je izobraževanje določeno v splošni obliki kot temeljna oziroma svobodna pravica do izbire. Nikjer niso dani podrobni napotki za njihovo doseg.

Zelo pomembna smernica je Direktiva Sveta 76/207/EGS (Uradni list EU, št. 39/76) z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Zanimariti ne smemo niti Direktive 2002/73/ES (Uradni list EU, št. 269/02) Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS. Omenjena smernica je spremenjena oz. dopolnjena Direktiva Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev.

Prenovljena smernica je posodobljena in razširjena. Načelo enake obravnave moških in žensk pomeni, da ne sme biti diskriminacije na podlagi spola. Omenjeno načelo je pomembno predvsem pri zaposlovanju, izboljšanju zaposlitvenih možnosti, poklicnem usposabljanju, izobraževanju in tudi napredovanju. Pomemben poudarek je prav na enakem obravnavanju poklicnega usposabljanja in izobraževanja, saj je v večini primerov ravno izobraževanje pogoj pri morebitnem napredovanju. Direktiva 76/207/EGS in direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS sta pomembni pri zagotavljanju pravice do izobraževanja, izpopolnjevanja in prepovedi diskriminacije (Bečan in drugi 2008, 795–796). Bistvena vsebina direktive 76/207/EGS in 2002/76/ES je uveljavljanje načela enakega obravnavanja moških in žensk v delovnem razmerju. Vključujeta enak dostop do zaposlitve, vključno z merili izbire dostopa do vseh delovnih mest. Ker je napredovanje

velikokrat pogojeno z možnostmi za poklicno usposabljanje in izobraževanje, je v direktivi izrecno poudarjeno tudi načelo enakega obravnavanja pri usposabljanju oziroma pri poklicnem izobraževanju (Bečan in drugi 2005, 47). V Sloveniji področje enake obravnave uresničujejo Ustava RS, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/2004, 61/2007 in 93/2007), Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002 in 61/2007) ter Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 46/2007, 103/2007, 45/2008 in 83/2009).

Graditev družbe, ki temelji na znanju in spodbuja demokratično kulturo med državljani Evrope, zahteva povečano prizadevanje Sveta Evrope na izobraževalnem področju, predvsem pri zagotavljanju dostopa do izobrazbe vsem mladim v Evropi, izboljšanja kakovosti izobraževanja ter razumljive seznanitve s človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami, ki jim pripadajo (Drenik, Jager-Agius in Nendl 2009, 88). Zelo pomembni sta direktivi o načelu izvrševanja enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve. Kljub temu menimo, da imajo moški še vedno prednost pred ženskami pri dostopu do zaposlitve, napredovanju in izobraževanju.

Menim, da je zakonodaja EU do enakih možnosti moških in žensk, možnosti brezplačnega šolanja, dodatnega izobraževanja, nadaljnjega usposabljanja in svobodne izbire poklica dobro opredeljena, vendar je splošna in večino podrobnosti prepušča zakonodajam posameznih držav.

### ***3.2.2 Evropska socialna listina***

Slovenija je Evropsko socialno listino potrdila z Zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene), ki je bil objavljen v Uradnem listu RS št. 24 z dne 10. 4. 1999. Listina je sestavljena iz uvoda in šestih delov, v katerih so opredeljene osnovne pravice delavcev. V devetem in desetem členu drugega dela ESL je opredeljena pravica do poklicnega usmerjanja in pravica do poklicnega usposabljanja. Pri poklicnem usmerjanju bodo podpisnice spodbujale službe, ki bodo pomagale vsem osebam pri reševanju njihovih problemov pri izbiri poklica in napredovanja. Seveda pri tem upoštevajo tudi sposobnosti in možnosti posameznikove zaposlitve. Države podpisnice se strinjajo, da bi pomoč morala biti brezplačna, ne glede na to ali gre za mladostnika ali odraslo osebo. Pri poklicnem usposabljanju je poudarek držav podpisnic, da zagotovijo ali spodbudijo (glede na potrebe) strokovno in poklicno usposabljanje vseh oseb ter na podlagi posameznikove nadarjenosti zagotovijo možnost doseganja višje strokovne ali univerzitetne izobrazbe, vajeništva in drugih usposabljanj mladih. V navedenem členu je poudarek tudi na tem, da odraslim osebam in delavcem zagotovijo možnost ustreznega usposabljanja, prekvalifikacije glede na potrebe tehnološkega razvoja oziroma novih smeri razvoja v zaposlovanju. Dolgotrajno nezaposlenim morajo zagotoviti ustrezno prekvalifikacijo oziroma ponovno vključevanje v iskanje zaposlitve.

Pri tem je treba zagotoviti tudi posamezne ukrepe, kot so zmanjševanje oziroma odprava pristojbin in stroškov, v ustreznih primerih dodeljevanje denarne pomoči, vštetje časa, ki ga delavec porabi za dodatno usposabljanje na zahtevo delodajalca v običajni delovni čas, ter zagotavljati učinkovitost vajeništva in drugih načinov usposabljanja mladih delavcev. ESL navaja pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah, ki so povezane z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, v katerem je zajeto tudi poklicno usmerjanje, usposabljanje, prekvalifikacija in rehabilitacija. V tretjem delu listine so določene obveznosti, ki se jim pogodbenice zavezujejo. ESL v 10. členu uvršča pravico do izobraževanja med socialne pravice. To pravico lahko uresničujejo, da država spodbuja poklicno, strokovno usposabljanje, zagotavlja dostop do višjega izobraževanja v skladu s posameznikovimi sposobnostmi: zagotavlja in spodbuja vajeništvo ter ustrezne ukrepe za izobraževanje odraslih in za njihovo ponovno izobraževanje, če to zahtevajo tehnološki razvoj in razmere na področju zaposlovanja (Bečan in drugi 2008, 795). Listina upošteva tri vidike, eden izmed teh je zagotavljanje udeležbe v poklicnem življenju, za kar so potrebni ukrepi s področja poklicnega usmerjanja in usposabljanja ter zaposlovanja (Končar 2007, 38). Iz zgoraj zapisanega lahko zaključimo, da je v Evropski socialni listini velik poudarek namenjen vsem oblikam dodatnega izobraževanja, vendar tudi v njej ne zasledimo konkretnih napotkov, kako določene pravice doseči v praksi.

### **3.2.3 Konvencije MOD**

Namen Mednarodne organizacije dela je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela (Novak in drugi 2006, 19).

Področje izobraževanja je opredeljeno s Konvencijo št. 140 (Uradni list FLRJ – MP, št. 14-76/1982) o plačanem dopustu za izobraževanje, 1974 in s Konvencijo št. 142 (Uradni list FLRJ – MP, št. 14-77/1982) o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975. Konvenciji je sprejela Socialistična federativna republika Jugoslavija, Slovenija pa ju je v svoj pravni red sprejela z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, št. 54/1992).

Konvencija št. 140 (Uradni list FLRJ – MP, št. 14-76/1982) o plačanem dopustu za izobraževanje je bila sprejeta v Ženevi 24. junija 1974, Socialistična federativna republika Jugoslavija pa jo je sprejela 30. decembra 1982. H konvenciji št. 140 je izdano tudi priporočilo št. 148, ki govori o oblikovanju politike glede dopustov za izobraževanje in njenemu uresničevanju, o ukrepih za spodbujanje dopusta za izobraževanje, o financiranju takega dopusta in pogojih, pod katerimi je dopust odobren. Iz njunih določb izhaja težnja, da se delavci izobražujejo med delovnih časom (Bečan in

drugi 2008, 795). Konvencija je uvrščena med sodobne konvencije in njen osnovni cilj je pospeševati nepretrgano izobraževanje in usposabljanje (Novak in drugi 2006, 189). Omenjena konvencija nalaga državam članicam, da oblikujejo in izvajajo politiko dopusta za izobraževanje na vseh ravneh šolanja, za splošno, družbeno in državljsko vzgojo ter za sindikalno izobraževanje z metodami, ki najbolj ustrezajo državnim razmeram. V konvenciji je tudi zapisano, da se plačani dopust za izobraževanje lahko določi z državnimi zakoni in predpisi, kolektivnimi pogodbami in drugim. Plačan dopust za izobraževanje pripada vsem delavcem, ne glede na raso, barvo, spol, veroizpoved, politično prepričanje, narodnostno pripadnost ali socialno poreklo. Za posebne kategorije delavcev, kot so v delavci v majhnih gospodarskih organizacijah, delavci na podeželju, izoliranih območjih in za posamezne kategorije gospodarskih organizacij, lahko sprejmejo tudi posebne določbe o plačanem dopustu za izobraževanje. Pravica delavcev za pridobitev pravice do plačanega dopusta za izobraževanje je lahko različna glede na to, za katero vrsto izobraževanje je namenjena. Ravno tako mora biti doba plačanega dopusta za izobraževanje usklajena z dobo dejanskega dela, ki je upoštevan pri zahtevkih do socialnih dajatev in do drugih pravic iz delovnega razmerja. Izobraževanje je treba pospeševati ne samo v korist delodajalca in potreb delovnega procesa, temveč tudi z vidika delavčevih potreb in interesa za izobraževanje ter ohranitev njegovih zaposlitvenih zmožnosti, potreb po stalnem prilagajanju sodobnim tehnološkim spremembam ter potreb po njegovem socialnem in kulturnem razvoju. Delavec dobi dopust zaradi izobraževanja med delovnim časom ob ustreznih prejemkih. Čas izobraževanja naj bo izenačen z delovnim časom, delavec pa ima vse pravice, kot če bi delal. Ta čas se mu prav tako všteva v delovno oziroma zavarovalno dobo. Izobraževanje spodbujamo z zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in pogodbami o zaposlitvi (Bečan in drugi 2008, 804). Konvencija še določa, da se doba plačanega letnega dopusta izenačuje z dejansko delovno dobo pri uveljavljanju pravic iz socialne varnosti ter pravic iz delovnega razmerja (Krašovec 2008, 623). Po Vodovniku (1998) omenjena konvencija zahteva, da države oblikujejo na tem področju ustrezno politiko in ga tudi ustrezno načrtujejo. Osnovni cilj konvencije je pospeševati nepretrgano izobraževanje in usposabljanje delavcev. Konvencija opredeljuje »plačani dopust za izobraževanje« kot dopust, ki je delavcu priznan v izobraževalne namene za določeno obdobje med delovnim časom in s pravico do ustreznega plačila (Novak in drugi 2006, 189). Dejavnosti bi morale upoštevati potrebe v družbi, doseženo stopnjo družbenega razvoja kot tudi okoliščino, da mora biti skrb za razvoj človeka kot posameznika na tem področju usklajena z ekonomskimi in kulturnimi cilji (Vodovnik 1998, 38).

Poklicno usmerjanje in strokovno usposabljanje za razvoj človekovih sposobnosti ureja konvencija št. 142 (Uradni list FLRJ – MP, št. 14-77/1982), ki je bila sprejeta 23. junija 1975. Tako kot konvencijo št. 140 je tudi konvencijo št. 142 sprejela Socialistična

federativna republika Jugoslavija 30. decembra 1982. Tudi k tej konvenciji sodi istoimensko priporočilo št. 150 iz leta 1975. Kasneje je bilo sprejeto tudi priporočilo št. 195 o razvoju človeških virov, ki je bilo sprejeto 17. junija 2004. Obe priporočili poudarjata individualni (lasten) interes in kolektivni vidik izobraževanja, to so interesi družbe in delodajalca (Bečan in drugi 2008, 795). Konvencija je sodobno zasnovana in ureja izobraževanje v širšem smislu ter je tesno povezana s politiko zaposlovanja. Konvencija zavezuje države podpisnice k sprejetju take politike, da bodo programi poklicnega usmerjanja in strokovnega usposabljanja povezani s potrebami in možnostmi zaposlovanja na posameznem območju. Treba je upoštevati stanje in smernice razvoja na trgu dela, stopnjo brezposelnosti, deficitarne poklice ter težko zaposeljive osebe. Konvencija narekuje državam, da mora biti politika zasnovana tako, da bodo programi spodbujali in tudi enakopravno omogočali izobraževanje v lastnem interesu, ob upoštevanju svojih razvojnih in delovnih sposobnosti in glede na družbene potrebe. Država članica mora za vse, od otrok do odraslih, zagotoviti take programe, ki bodo odprti, prožni, ki bodo nudili dobro obveščenost ter dostopne in polne informacije. Te morajo obsegati podatke o izbiri poklica, strokovnega usposabljanja in možnosti nadaljnjega izobraževanja, možnosti zaposlovanja in napredovanja. Države bodo tako uvajale in razvijale odprte, prožne in komplementarne sisteme splošnega, tehničnega in strokovnega izobraževanja, sistema izobraževalnega in poklicnega usmerjanja ter strokovnega usposabljanja, ne glede na to, ali te dejavnosti potekajo v okviru rednega ali izrednega sistema izobraževanja (Krašovec 2008, 623). Konvencija št. 142 zavezuje države, da celovito in sistematično urejajo načrtovanje in izvajanje strategije uveljavljanja vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja. Konvencija s poudarjanjem dolžnosti držav, da zagotavljajo oblikovanje ustreznih »politik in programov« na tem področju, opozarja na dolgoročnost in sistematičnost načrtovanja in izvajanja teh dejavnosti ter na nujno vključenost različnih nosilcev vanje (Novak in drugi 2006, 194).

Zelo pomembno je tudi priporočilo št. 195, njegov cilj pa je usmeritev države članice k oblikovanju socialnega dialoga, uveljavitvi in prenovi državne strategije razvoja človeških virov, vzgoje, usposabljanja in vseživljenjskega izobraževanja. Priporočilo podrobno opisuje vlogo države in njene dolžnosti do državljanov, posebno pozornost daje tudi razvijanju človeških sposobnosti.

Priporočilo omenja dolžnost držav, da zaposlenim omogočijo takšno usposabljanje, ki jim zagotavlja dostojno delo in socialno vključenost. Sprejeti bi morale ukrepe za zagotavljanje in potrjevanje (certificiranje) veščin in usposobljenosti. Ob tem bi morale države spodbujati različne načine zagotavljanja usposabljanja, da bi prišlo do zadovoljitve različnih potreb, ki jih imajo organizacije, in da se hkrati pri tem uveljavijo primerno visoki standardi. Posebna naloga držav je, da zagotovijo službe, ki bodo podpirale dejavnosti pri usmerjanju oseb v usposabljanje in karierni razvoj.

Za zagotovitev lažjega izvajanja vseh navedenih dejavnosti je treba v skladu s priporočilom zagotoviti tudi razmere za mednarodno povezovanje in tehnično sodelovanje vseh nosilcev načrtovanja in izvajanja obravnavanih strategij (Novak in drugi 2006, 197).

Konvencije MOD se glede na ostalo mednarodno zakonodajo konkretnije spopadajo s problematiko izobraževanja. Podrobneje določajo in usmerjajo države podpisnice pri pravicah do izrabe dopusta za izobraževanje ter časa izobraževanja, ki naj se všteva v delovni čas delavca. Še bolj pomembno pa je, da konvencije spodbujajo države podpisnice k stalnemu izobraževanju v lastnem interesu.

### **3.3 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja delovna razmerja, ki jih s pogodbo o zaposlitvi skleneta delavec in delodajalec in je namenjen zaščititi delavca pred močnejšim delodajalcem. V ZDR so za izobraževanje zaposlenih pomembni naslednji členi, ki se tudi medsebojno povezujejo: 6., 137., 172. in 173. V zaključni projektni nalogi so členi obligacijskega zakonika pomembni predvsem pri razlagi tretjega odstavka 172. člena ZDR. Tretji odstavek 172. člena ZDR oziroma pri sklepanju pogodb in sestavinah, ki jih mora vsebovati pogodba, lahko za razlago uporabimo 51. člen OZ. Ravno tako za razlago o posledicah neizpolnjevanja pogodbe lahko uporabimo 116. in 117. člen OZ. O pogodbenih odškodninah in posledično o obrestih pa 131., 243. in 379. člen OZ. Na podlagi ustavne prepovedi diskriminacije ZDR v 6. členu ureja prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov v delovnem razmerju. Delodajalec mora nuditi vsem delavcem enake pogoje in zagotoviti enako obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, ne glede na narodnost, raso ali etično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, versko ali drugo prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Določbe tega člena je treba upoštevati kot temeljno načelo v vseh vprašanjih, ki se nanašajo na pravice in obveznosti delavcev v času sklepanja, izvajanja ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Krašovec 2008, 32). Drugi odstavek 137. člena zakona je povezan z določbo 173. člena ZDR (Krašovec 2008, 497). Člen določa, da mora delodajalec izplačati nadomestilo plače tudi v primeru odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Menim, da bi nadomestilo moralo pripadati tudi tistim zaposlenim, ki se izobražujejo v lastnem interesu, vendar le, če bi bilo iz izobraževanja razvidno, da je izobraževanje tudi v interesu delodajalca.

Izobraževanje je poudarjeno v 172. členu (izobraževanje delavcev) in ga uporabljamo v povezavi z naslednjim, 173. členom zakona – pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja (Krašovec 2008, 625). Obveznosti izobraževanja in usposabljanja delavcev so določena z zakonom tako za delavca kot za delodajalca.



Delavčeve pravice in dolžnosti so obravnavane v prvem odstavku 172. člena. Delavec ne le da ima pravico, ampak tudi dolžnost do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja glede na potrebe delovnega procesa, zato da razširi svoje sposobnosti in tudi zato, da ohrani zaposlitev. Vse navedeno je v okviru delovnega mesta, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi oziroma potreb delovnega procesa delodajalca (Krašovec 2008, 625). Poleg ohranitve zaposlitve pri delodajalcu je poudarjena možnost večje zaposljivosti in mobilnosti delavca v času njegove dejavne dobe (Bečan in drugi 2008, 795). Pravica delavca bi morala biti dolžnost delodajalca, da izobraževanje delavcu omogoči. Če bi bila pravica do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja dana delavcu kot pravica iz delovnega razmerja, bi to pomenilo, da bi delodajalec moral omogočiti delavcu izobraževanje, če bi delavec uveljavljal pravico do izobraževanja, ki bi bilo v skladu s potrebami delovnega procesa in navedenimi nameni. Vendar gre bolj za deklarirano kot dejansko pravico, kar izhaja tudi iz opredelitve, da delavec lahko kandidira, da bo izbran. Poudarjeno je načelo stalnosti (permanentnosti) izobraževanja. Zaradi hitrih tehnično-tehnoloških sprememb delovnih procesov je vseživljenjsko izobraževanje nujno in postaja način, kako bo delavec lahko ohranil zaposlitev pri delodajalcu in ostal mobilni za zaposlitev pri drugem delodajalcu ali samozaposlovanju (Bečan in drugi 2008, 797).

V drugem odstavku 172. člena so določene pravice in dolžnosti, ki jih ima delodajalec. Ta je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, kar bi lahko preprečilo odpoved pogodbe zaradi nesposobnosti oziroma iz poslovnih razlogov. Delodajalec ima pravico, glede na potrebe delovnega procesa, da sam napoti delavca na dodatno izobraževanje. Obstajati mora razumna delodajalčeva dolžnost napotitve delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, kar moramo presojsati v vsakem primeru posebej. Odločitev je odvisna predvsem od vrste in trajanja izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, stroškov, povezanih s tem, ter zmožnosti delodajalca. To velja predvsem za male delodajalce, za katere je lahko strošek izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja nesorazmeren glede na obseg njihovega poslovanja (Bečan in drugi 2008, 799).

Tretji odstavek 172. člena navaja, da se o trajanju izobraževanja, trajanju odsotnosti z dela, pravicah in poteku ter o ostalih pogojih izobraževanja stranke dogovorijo s pogodbo o izobraževanju ali s kolektivno pogodbo. Trajanje izobraževanja je pomembno zaradi vključevanja delavca v delovni proces, vštevanja izobraževanja v delovni čas in s tem plačevanja nadomestila za čas opravičene odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja (Bečan in drugi 2008, 800). Pravice do odsotnosti z dela so navedene v 173. členu, ki določa minimalne standarde o trajanju opravičene odsotnosti z dela ter nadomestila plače zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, ne glede na to, ali delavca napoti delodajalec ali gre za izobraževanje v lastnem interesu. V prvem odstavku je delavcu omogočena pravica

do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, ne glede na to, ali ga je napotil delodajalec ali gre za izobraževanje v lastnem interesu. Ta člen ne navaja minimalnega števila dni odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, saj mora ta del urejati kolektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi ali posebna pogodba o izobraževanju. Če to ni določeno, ima delavec pravico do odsotnosti z dela le takrat, ko prvič opravlja izpit. Zato plačana odsotnost z dela pripada le delavcu, ki ga na izobraževanje napoti delodajalec in ne, če se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu. Zakonodajca določa dve obliki napotitve – samoiniciativno in napotitev delodajalca. Na ta način sta tudi razumljeni pravica in dolžnost do izobraževanja. Ob samoiniciativni odločitvi za izobraževanje lahko govorimo o pravici do izobraževanja, ki do določene mere omogoča samostojnost posameznika pri izobraževanju. V drugem primeru pa gre za izobraževanje zaposlenega kot za njegovo dolžnost in s tem podrejanje njegovih interesov željam delodajalca (Muršak in drugi 2006, 104). ZDR deli izobraževanje v interesu delodajalca in delavca, ne določa pa, da je izobraževanje lahko v interesu obeh strank. Ta je lahko podan pri obeh pogodbenih strankah, tako pri delavcu kot delodajalcu. Če se dogovorita, da je izobraževanje delavca v interesu obeh, razmejita pravice in obveznosti predvsem glede plačila stroškov, odsotnosti z dela in vštevanja izobraževanja v delovni čas. Taki primeri so v praksi pogosti, saj je delodajalec pripravljen plačati stroške izobraževanja, ne soglašajo pa s tem, da bi bil delavec dalj časa odsoten zaradi priprave na izpit, ker ga potrebuje v delovnem procesu. ZDR ne določa minimalnega standarda za pripravo na izpit, zato je delavec zaradi študija lahko odsoten le, če to pravico določa kolektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi ali pogodba o izobraževanju (Bečan in drugi 2008, 804).

Zadnji člen, pomemben za zaključno projektno nalogo, je 199. člen, ki se zavzema za varstvo invalidov. Omenjeni člen nalaga delodajalcu, da mora zagotoviti varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

### **3.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)**

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na katerem koli področju družbenega življenja, pri tem s pomočjo primerov našteva področja, ki jih zajema, in sicer zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v sindikate in interesna združenja, vzgojo in izobraževanje, socialno varnost, dostop do dobrin storitev in oskrbo z njimi (Bošnjak in drugi 2005, 111). Z 2. členom je določena uporaba zakona in enako obravnavanje. V drugi alineji je opredeljen dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, v sedmi alineji

pa je predstavljeno izobraževanje. Z 2. a členom so določene izjeme, kjer je zaradi naštetih primerov odstop od zapisanega v drugem členu. Ena izmed takih izjem je tudi, da zaradi starosti pride do odstopanja, če je to objektivno in razumno utemeljeno z zakonitim ciljem, vključno z zakonitimi cilji politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja in če so sredstva za doseg tega cilja ustrezna in potrebna. Do omenjenega odstopanja ne sme priti pri izobraževanju. Prepoved razlikovanja ne sme biti absolutna. Zakon zato določa, da njegove določbe ne izključujejo stvarno in razumno upravičenega obravnavanja oziroma omejitev na podlagi določene osebne okoliščine, ki jih za doseg legitimnega namena določajo posebni zakoni (Bošnjak in drugi 2005, 111).

### **3.5 Obligacijski zakonik**

Tako pri pogodbi o zaposlitvi kot pri pogodbi o izobraževanju ima pomembno vlogo pri ureditvi izobraževanja tudi Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06, 29/07, 40/07, 97/07). S 3. členom pogodbe določa prosto urejanje obligacijskih razmerij, ki ne smejo biti v nasprotju z ustavo, prisilnimi sredstvi ali z moralnimi načeli. S tem členom ni mogoče izničiti načela enakosti pred zakonom (14. člen ustave) (Šinkovec in Tratar 2001, 6). Naslednji, 4. člen določa, da so udeleženci v obligacijskem razmerju enakopravni. Prvi odstavek 51. člena OZ določa, da za sklenitev pogodbe ni zahtevana nikakršna oblika, razen če zakon določa drugače. Pogodba mora vsebovati vse bistvene sestavine (obseg delovnega časa, nadomestilo plače, dopust za izobraževanje, šolnino, kotizacijo in druge) (Bečan in drugi 2008, 800). V prvem odstavku je določeno, da so pogodbe praviloma neformalne. Bistveno je, da so volje pogodbenikov soglasne (Šinkovec in Tratar 2001, 54). 82. člen določa, da se določila pogodbe uporabljajo tako, kot se glasijo, pri razlagi spornih določil pa se ni treba držati dobesednega pomena uporabljenih izrazov, temveč je treba iskati skupen namen sopogodbenikov in določilo razumeti tako, kot ustreza načelom obligacijskega prava, določenim v tem zakoniku. 116. člen določa nezmožnost izpolnitve, za katero ne odgovarja nobena stranka. Določba ureja pravne posledice nezmožnosti, ki je nastopila po sklenitvi dvostransko obvezne pogodbe (naknadna nezmožnost), za katero ni odgovorna nobena stranka. V tem primeru preneha obveznost, katere izpolnitev je postala nemogoča, s tem pa ugasne tudi obveznost druge stranke, ker je prenehal temelj pogodbe (Šinkovec in Tratar 2001, 114). Če med izobraževanjem nastanejo okoliščine, da delavec ne more končati izobraževanja in za te okoliščine ni odgovorna nobena stranka, ugasnejo obveznosti obeh strank. Če pa je ena stranka že izpolnila svoje obveznosti, lahko druga stranka zahteva vračilo tistega, kar je neupravičeno pridobila (Bečan in drugi 2008, 801). Naslednji 117. člen določa nezmožnost izpolnitve, za katero odgovarja druga stranka. Ta člen obravnava posledice, če je pri dvostransko obvezni pogodbi prišlo do naknadne nezmožnosti izpolnitve, za kar pa je odgovorna druga

stranka (Šinkovec in Tratar 2001, 115). Če gre za nezmožnost izpolnitve, za katero odgovarja stranka (delavec), delodajalčeva obveznost kot obveznost druge stranke ugasne, obdrži pa svojo terjatev do delavca, zmanjša jo le za toliko, za kolikor je imel koristi (Bečan in drugi 2008, 801). Obseg odškodnine določa 243. člen, kjer ima upnik pravico do povračila navadne škode in izgubljenega dobička, ki bi ju dolžnik moral pričakovati ob kršitvi pogodbe kot mogoči posledici kršitve pogodbe glede na dejstva, ki so mu bila takrat znana ali bi mu morala biti znana (Bečan in drugi 2008, 802). V tem členu je predvideno, da ima upnik pravico do povračila škode (navadne in izgubljenega dobička), ki bi jo dolžnik moral pričakovati ob sklenitvi pogodbe kot možni posledici kršitve pogodbe, glede na dejstva, ki so mu bila takrat znana (Šinkovec in Tratar 2001, 229). 377. člen predstavlja omejitev dispozicije strank na področju določanja višine obrestne mere. 379. člen določa oziroma omogoča dispozicijo strank glede višine obrestne mere s tem, ko določa, da se lahko pogodbeni stranki, upnik in dolžnik dogovorita o drugačni višini obrestne mere, ki je določena s tem oziroma drugim posebnim zakonom. Dogovorjena obrestna mera je lahko višja ali nižja od zakonsko določene (Šinkovec in Tratar 2001, 369).

## **4 AVTONOMNO UREJANJE IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH**

Splošni položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca. Ob tem ti akti vsebujejo tudi pravne norme, ki urejajo položaj delavcev kot posameznikov (Vodovnik 2004, 81).

Pregled avtonomnega urejanja izobraževanja zaposlenih je za zaključno projektno nalogo zelo pomemben, saj smo v zgoraj predstavljenih pravnih aktih ugotovili, da so vse podrobnosti o izobraževanju zaposlenih urejene s kolektivno pogodbo, s splošnimi akti delodajalca, s pogodbo o zaposlitvi in s pogodbo o izobraževanju.

### **4.1 Kolektivna pogodba**

Za pogodbeno urejanje kolektivnih razmerij, pri katerih urejajo razmerja med delodajalci in delojemalci, pogosto uporabljamo pojem kolektivni sporazum. Kolektivne pogodbe o delu pa so tisti kolektivni sporazumi, ki jih na delavski strani sprejema sindikat ali bolj ali manj močna zveza sindikatov, na delodajalski strani pa delodajalec ali združenje delodajalcev, s katerimi stranki kolektivne pogodbe urejata delovne razmere (Vodovnik 2004, 85). Iz zgoraj navedene definicije in iz že predstavljenih pravnih aktov lahko sklepamo, da s sklepanjem kolektivnih pogodb povečamo pravice zaposlenih, kot so določene v samem zakonu. Glede na to, da ZDR določa, da so podrobnosti glede izobraževanja zaposlenih določene tudi s kolektivno pogodbo, bom za primer vzela dve kolektivni pogodbi, in sicer Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti (Uradni list RS, št. 100/05) in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 10/98, 110/99 in 111/06). Prva pogodba je v analizo vključena, ker se bo nanjo navezoval tudi primer izbranega podjetja, v katerem sem trenutno zaposlena. Za primerjavo s Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti sem izbrala Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine, predvsem zaradi pomembnosti in same velikosti trgovinske dejavnosti v Sloveniji.

#### ***4.1.1 Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti***

Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti sta na stani delodajalcev sklenili Združenje delodajalcev Slovenije (Sekcija za gradbeništvo, ter GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM) ter na strani delojemalcev ZSSS – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije). Stranki sta kolektivno pogodbo podpisali 14. decembra 2004, objavljena pa je bila 3. januarja 2005 v Uradnem listu RS št. 1/2005, njene spremembe pa v Uradnih listih RS. št. 71/2005, 83/2005 in 100/2005. V kolektivni pogodbi je izobraževanje urejeno v 25. členu, ki določa, da imajo delavci pravico in dolžnost, da se izobražujejo tako v lastnem interesu kot v interesu delodajalca. Delodajalec mora delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če je to v skladu s potrebami delovnega procesa in se lahko s tem izogne odpovedi pogodbi o zaposlitvi.

Delavec pa se mora izobraževati, če ga delodajalec napoti. Če gre za izobraževanje v interesu delodajalca in je izobraževanje organizirano med delovnim časom, pripadajo delavcu enake pravice, kot če bi delal. Po kolektivni pogodbi se ima delavec pravico izobraževati v lastnem interesu. Ko gre za izobraževanje v lastnem interesu, se delavec in delodajalec s pogodbo dogovorita o pravicah in obveznostih. S pogodbo o izobraževanju oziroma s pogodbo o usposabljanju se delavec in delodajalec dogovorita o trajanju in poteku izobraževanja v skladu z vzgojno-izobraževalnim programom.

Pri analizi Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti ugotavljam, da je bila sklenjena leta 2004, ko je bilo članstvo v GZS obvezno. S 5. junijem 2006 je začel veljati Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ) (Uradni list RS, št. 60/2006, 56/2008, 32/2009, 110/2009 in 14/2010), ki v drugem členu jasno določa, da je gospodarska zbornica samostojno, prostovoljno, interesno in nepridobitno združenje pravnih in fizičnih oseb, ki na trgu samostojno opravljajo pridobitno gospodarsko dejavnost. Sprememba ni le v tem, da se je spremenilo članstvo iz obveznega v prostovoljnega, ampak tudi v tem, da se je Združenje za gradbeništvo in industrijo gradbenega materiala preimenovalo v Zbornico gradbeništva in industrije gradbenega materiala – ZGIGM (Gospodarska zbornica Slovenije, ZGIGM 2010).

Ob analiziranju Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti sem prišla še do dveh zaključkov. Prvi je ta, da v primerjavi dela kolektivne pogodbe, ki se nanaša na izobraževanje in ZDR, ni bistvene razlike. V ZDR je dodano le to, da se za izobraževanje v interesu delodajalca šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov. Vse podrobnosti mora urejati pogodba o izobraževanju oziroma pogodba o usposabljanju. Želela sem podati tudi odgovore na to, kako se izobraževanje po kolektivni pogodbi uresničuje v praksi. Žal ob vzpostavitvi stika s podpisnicami kolektivne pogodbe te niso bile pripravljene na sodelovanje in tako ne morem podati odgovorov. Prišla sem le do enega odgovora, da o izobraževanju nimajo vprašanj in da tako podrobne tematike, kot je izobraževanje, kolektivne pogodbe ne obravnavajo. Tako lahko pridem do sklepa, da podpisnice kolektivne pogodbe nimajo velikega zanimanja za podrobno urejanje izobraževanja.

#### ***4.1.2 Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine***

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije je ena pomembnejših kolektivnih pogodb dejavnosti, saj se največ gospodarskih subjektov ukvarja prav s trgovinsko dejavnostjo. Pogodba določa pravice in obveznosti več kot 80.000 zaposlenih na področju trgovine in njihovih delodajalcev (Cerar, Konjar in Pirš 2007, 5). Kolektivna pogodba je bila sklenjena po uveljavitvi ZDR in ZKOLP.

57. člen kolektivne pogodbe daje delavcu pravico do izobraževanja, delodajalcu pa daje pravico, da delavca napoti na izobraževanje. Delavec se mora izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in če skleneta pogodbo. Omenjeni člen tudi navaja,

da delodajalec odloča o pravicah delavcev samo, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa. Če delodajalec izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje organizira v skladu s potrebami delovnega časa, se čas šteje v delovni čas oziroma ima delavec enake pravice, kot če bi delal. Šesti, sedmi in osmi odstavek omenjenega člena je namenjen izobraževanju v lastnem interesu. Šesti odstavek določa, da lahko delavec in delodajalec skleneta pogodbo in v njej določita medsebojne pravice in dolžnosti. Če pogodbe ne podpišeta, pa ima delavec pravico do prostih dni iz naslova izrabe letnega dopusta, po njegovi izrabi pa do odsotnosti z dela brez nadomestila plače, vendar le takrat, ko delavec prvič opravlja izpit. Če je v pogodbi o zaposlitvi oziroma v pogodbi o izobraževanju to določeno, pripada delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, nadomestilo za opravičeno odsotnost z dela. Delavec in delodajalec morata skleniti pogodbo o izobraževanju, če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen takrat, ko gre za usposabljanje in izpopolnjevanje. Poleg ureditev medsebojnih pravic in dolžnosti delavca in delodajalca, je bistvena sestavina pogodbe določitev trajanja in potek izobraževanja. Med medsebojne pravice spadajo še povrnitev stroškov izobraževanja, število dni opravičene odsotnosti z dela (zaradi priprave in opravljanja izpitov ter ostalih študijskih obveznosti), pravica do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delo, ustrezna nova usposobljenost po koncu usposabljanja, dolžnost vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene in morebitno nadaljevanje delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po koncu izobraževanja. Delavec ima pravico do povračila prevoznih stroškov, kotizacije, šolnine, prehrane ter stroškov bivanja, če ga na usposabljanje in izpopolnjevanje napoti delodajalec.

Tudi pri analizi Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine je zaslediti spremembo pri eni izmed strank podpisnic. S sklepom skupščine GZS, dne 20. aprila 2007, so ukinili GZS – Združenje za trgovino in sprejeli novo organiziranost članov v okviru GZS – Podjetniško-trgovske zbornice (Gospodarska zbornica Slovenije 2010). Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine v primerjavi z ZDR in Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti podrobneje ureja izobraževanje zaposlenih. Razlikuje se v tem, da pri Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine delodajalcu daje pravico, da sam odloča o pravicah delavcev, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa. Še večja razlika v primerjavi z ZDR in Kolektivno pogodbo trgovske dejavnosti nastane pri zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu. Tukaj kolektivna pogodba svojevrstno določa, da lahko delavec in delodajalec skleneta pogodbo o izobraževanju in določita medsebojne pravice. Če je v pogodbi o zaposlitvi oziroma pogodbi izobraževanju to določeno, pripada delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, tudi nadomestilo za opravičeno odsotnost z dela. Če pogodbe ne skleneta, pa ima delavec pravico do izrabe letnega dopusta in po njegovi izbiri dela proste dni brez nadomestila plače.

V pogovoru s podpisnicami Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine je bila pripravljena sodelovati le ena podpisnica, ena podpisnica pa je podala enak odgovor kot pri Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti. Sindikat, ki je v pogovor privolil, je podal naslednje odgovore. Pri izvajanju izobraževanja po kolektivni pogodbi v praksi se v primerjavi z majhnimi večja podjetja bolj posvečajo izobraževanju zaposlenih. Nekatera podjetja imajo tudi oddelke, ki se ukvarjajo z zaposlenimi. Manjša, srednja podjetja in samostojni podjetniki se izobraževanju zaposlenih manj posvečajo. Težavo vidijo predvsem v tem, da nimajo optimalnega števila zaposlenih (v večini primerov je to minimalno) in zato težje prilagajajo delovni čas in dopuste. Velik problem nastane zaradi ekonomskega vidika (dobiček, plače). Vprašanja, ki jim jih zastavljajo njihovi člani, imajo predvsem tisti delavci, ki jih na izobraževanje napoti delodajalec in se nanašajo predvsem na pravice, ki jih iz tega naslova imajo. Manj vprašanj imajo tisti, ki se izobražujejo v lastnem interesu, saj se v večini primerov v lastnem interesu izobražuje višje izobražen kader in zato ne potrebujejo pomoči (v večini primerov sami poiščejo odgovore). Glede perspektive razvoja na tem področju pa vidijo problem v tem, da recesija vpliva tudi na sredstva, ki jih delodajalci namenijo za izobraževanje. Perspektiva je oziroma bo odvisna tudi od novega zakona za trgovine. Po njem delo trgovca oziroma poslovodje naj ne bi bilo več odvisno od vrste, ampak od stopnje izobrazbe. Iz tega sklepajo, da bodo tudi delodajalci namenjali manj sredstev za izobraževanje. Ena izmed glavnih sprejetih perspektiv je na ravni vlade, in sicer da bi ta naredila več za izobraževanje celotnega kadra v državi. Problem vidijo predvsem pri izobraževanju starejših delavcev, saj nobena stran ne kaže zanimanja. Tudi če delodajalec pošlje starejšega delavca na izobraževanje, ga ta najraje zavrne. Velik problem pri izobraževanju, ki so ga želeli rešiti s kolektivno pogodbo, je bil ta, da čas izobraževanja vključijo v delovni čas delavca (tistega zaposlenega, ki ga napoti delodajalec). V prejšnji kolektivni pogodbi je bil ta del zelo nejasno zapisan in ravno tukaj je prihajalo do največjih zlorab (menjava »izmene«).

Iz zapisanega sklepam, da se podpisnice Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine bolj zavzemajo za izboljšanje področja izobraževanja, saj poskušajo več narediti tudi za prihodnost izobraževanja zaposlenih v primerjavi s podpisnicami Kolektivne pogodbe za gradbeništvo.

## **4.2 Pogodbeno urejanje izobraževanja**

Za delovno pravo je značilno, da se delno pravno ureja s pogodbenimi pravili, drugi, večji del, pa s pravili javnega prava. Pogodbeni del urejanja delovnega razmerja obsega delovnopravno pogodbo na ravni razmerja med delodajalci in delojemalci (Bohinc 2000, 35).



Pregled pogodbenega urejanja izobraževanja je pomemben, saj sem tako pri analizi ZDR kot pri analizi obeh kolektivnih pogodb ugotovila, da so vse medsebojne pravice in obveznosti določene s pogodbo o zaposlitvi in s pogodbo o izobraževanju.

#### *Pogodba o zaposlitvi*

Pogodba o zaposlitvi je sestavljena iz obveznih in neobveznih sestavin. Neobvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi je lahko tudi vprašanje izobraževanja, vendar je upoštevajoč 172. in 173. člen ZDR primerneje, če se vprašanja o izobraževanju uredijo na splošni ravni, na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti, na individualni ravni pa za konkretnega delavca s posebno pogodbo o izobraževanju, ne pa s pogodbo o zaposlitvi. Potrebe po izobraževanju v interesu delodajalca se lahko pojavijo tudi med trajanjem delovnega razmerja, zato ni vedno primerno, da bi že ob nastanku razmerja, zlasti prezgodaj, to vprašanje urejali v pogodbi o zaposlitvi (Cvetko in drugi 2004, 73).

#### *Pogodba o izobraževanju*

Pogodba o izobraževanju je posebna pogodba delovnega prava. Določena je z Zakonom o delovnih razmerjih. Sestavine pogodbe o izobraževanju so določene v 172. členu Zakona o delovnih razmerjih.

Medsebojna razmerja (trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem) ZDR prepušča ureditvi v pogodbi o izobraževanju oziroma kolektivni pogodbi.

S podobo o izobraževanju ali kolektivno pogodbo so določene (Bečan in drugi 2008, 799):

- trajanje izobraževanja,
- potek izobraževanja in
- pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

Pogodbo o izobraževanju skleneta delavec in delodajalec. Namen oziroma razlog zaradi katerega sklepata pogodbo o izobraževanju je lahko različen oziroma pogodbo skleneta zaradi ohranitve sposobnosti za delo na delovnem mestu, širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu, izognitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, izognitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi potreb delovnega procesa (Informiran.si 2010).

Bistvene sestavine pogodbe o izobraževanju so določitev trajanja in poteka izobraževanja ter ureditev medsebojnih pravic in obveznosti delavca in delodajalca. V okviru medsebojnih pravic in obveznosti se je treba dogovoriti o (Cerar, Konjar in Pirš 2007, 95):

### *Avtonomno urejanje izobraževanja zaposlenih*

- višini povrnitve stroškov izobraževanja (kotizacija, šolnina, prevoz, prehrana, bivanje),
- številu dni opravičene odsotnosti z dela zaradi priprave in opravljanja izpitov in drugih šolskih obveznosti,
- pravici do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja,
- ponudbi nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delo,
- ustrezno novi usposobljenosti po koncu usposabljanja,
- dolžnosti vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene,
- morebitnem nadaljevanju delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po koncu izobraževanja.

## 5 SODNA PRAKSA

Med leti 2004 in 2008 je bilo na Vrhovnem sodišču RS na temo izobraževanja pet sodb. Prva je bila v začetku leta 2004 in se je nanašala na povračilo stroškov izobraževanja. Sodba se je nanašala na to, ali je delavec, ki je dal odpoved pogodbe o zaposlitvi, delodajalcu dolžan povrniti stroške šolanja. Sodišče je ugotovilo, da je dogovor med delodajalcem in delavcem vseboval vse bistvene sestavine obligacijske pogodbe. Ugotovilo je tudi, da ZDR veljavnosti pogodbe o izobraževanju ne pogojuje s pisno obliko. Na podlagi zgoraj navedenih ugotovitev je sodišče odločilo, da je delavec podal pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi in je zato na podlagi določila aneksa dolžan vrniti stroške šolanja vključno z zahtevanimi zamudnimi obrestmi.

Druga sodba iz leta 2006 se je v povezavi z izobraževanjem nanašala na razporeditev delavca na drugo delovno mesto. Delavka se je izobraževala v lastnem interesu s sofinanciranjem izobraževanja. Sodišče je ugotavljalo, ali se je delavka izobraževala v lastnem interesu ali v interesu delodajalca ter ali je delodajalec dolžan delavko razporediti na višje delovno mesto. Ugotavljalo je tudi, ali delavka izpolnjuje pogoje za višje delovno mesto. Sodišče je prišlo do ugotovitve, da se je delavka izobraževala v lastnem interesu s sofinanciranjem izobraževanja. Delodajalec delavke ni bil dolžan razporediti na drugo, zahtevnejše delovno mesto zaradi pridobljene višje stopnje strokovne izobrazbe. Sodišče je tudi ugotovilo, da delavka ni izpolnjevala vseh pogojev za zasedbo zahtevnejšega delovnega mesta, saj ni imela dovolj let delovnih izkušenj. Na podlagi teh ugotovitev je sodišče tožbeni zahtevek zavrnilo kot neutemeljen, saj delavka ni izpolnjevala pogojev za zasedbo višjega delovnega mesta.

Naslednja sodba je iz leta 2007 in se nanaša na prenehanje delovnega razmerja zaradi odklonitve izobraževanja. Delavec je zaradi kršitve oziroma zaradi odklanjanja izobraževanja brez upravičenega razloga prejel sklep o prenehanju delovnega razmerja. Delavec je zahteval, da se sklepi delodajalca razveljavijo in je posledično zahteval reintegracijski del vključno s priznanjem vseh pravic iz delovnega razmerja. Navajal je, da ni odklanjal delovnih obveznosti, saj te naj ne bi bile v njegovih delovnih obveznostih. Glede zavračanja izobraževanja je delavec navajal, da izobraževanja ni odklanjal, bi mu ga pa moral delodajalec omogočiti. Sodišče je v revizijskem postopku ugotovilo, da je delavec izobraževanje odklanjal brez upravičenega razloga. Ugotovilo je tudi, da se je delavec s pogodbo o zaposlitvi obvezal, da se bo stalno izobraževal, da bo lahko opravljal svoje delo, to določilo pa je z odklanjanjem izobraževanja kršil. Zato je sodišče odločilo, da se delavčev zahtevek zavrne kot neutemeljen.

Četrta sodba sega v konec leta 2007 in se nanaša na dopustitev revizije – pritožbeni razlog – odstop od sodne prakse – obliko pogodbe – vrnitev stroškov šolanja. Tako kot v prvi sodbi je tudi v tem primeru prišlo do sklenitve aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je zahteval revizijo postopka sodišča druge stopnje, ker naj bi se aneks št. 1

nanašal na pogodbo o zaposlitvi št. 4169/01, ki ni bila sklenjena, in ne na pogodbo o zaposlitvi št. 4169/02, ki je bila sklenjena in realizirana istega dne. Aneks se je nanašal na izobraževanje, kjer se je delodajalec zavezal povrniti delavcu šolnino in vpisnino, delavec pa, da bo stroške, ki mu bodo po aneksu izplačani, povrnil, če mu bo prenehalo delovno razmerje na podlagi njegove izjave v dveh letih od dneva plačila stroškov oziroma če v roku, določenem s statutom, ne bi zaključil šolanja. Delavec je pred iztekom pogodbe podal pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec je kot razlog za odklonitev povrnitve stroškov šolanja navedel, da se aneks nanaša na pogodbo o zaposlitvi za določen čas, do sklenitve te pogodbe pa ni prišlo. Sodišče je pri tem ugotovilo, da je prišlo do realizacije aneksa in povračila šolnine ter vpisnine, delavec pa je zneske sprejel, zato se delavec ne more izgovarjati na to, da se aneks nanaša na pogodbo zaposlitvi, ki ne obstaja, ker je bila tega dne sklenjena druga pogodba. Skladno z navedenimi dejstvi je sodišče ugodilo pritožbi in dovolilo revizijo.

Zadnja, peta sodba sega v leto 2010 in se nanaša na četrti primer, naveden v diplomski nalogi. Sodišče je ugotovilo, da sta se stranki z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorili o pravicah in obveznostih glede izobraževanja, kar dokazuje obstoj delovnega razmerja. Zgolj okoliščina, da je delodajalec napačno navedel številko pogodbe o zaposlitvi, na veljavnost aneksa ne vpliva. Delavec se je z aneksom zavezal povrniti izplačane stroške, če bi prenehalo delovno razmerje na podlagi njegove izjave v dveh letih od dneva plačila teh stroškov. Ker je delavec prej kot v dveh letih podal pisno odpoved pogodbe o zaposlitvi in ker je bila ugotovljena veljavnost aneksa, je sodišče ugodilo delodajalcu in delavcu naložilo povračilo stroškov šolanja skupaj z zamudnimi obrestmi in povračilo vseh sodnih stroškov.

## 6 PRIMER UREDITVE V IZBRANEM PODJETJU

Že v uvodnem delu sem zapisala, da je namen naloge preučiti položaj zaposlenih, ki se izobražujejo. Poudarek je na tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu. V tem delu naloge želim preučiti, kako je izobraževanje zaposlenih urejeno v izbranem podjetju, v katerem sem tudi sama zaposlena. Pravna ureditev izobraževanja zaposlenih v izbranem podjetju me zanima tako s strani zaposlene, ki se izobražuje v lastnem interesu, kot tudi s strani delavke, odgovorne za področje kadrovanja. Posebej me zanima, kako je izobraževanje zaposlenih urejeno v izbranem podjetju oziroma ali je urejeno v skladu s slovensko zakonodajo.

### *Predstavitev podjetja*

Dejavnost izbranega podjetja so elektroinštalacijska dela ter montaža opreme. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1995 z namenom, da bi nudilo celotni servis elektroinštalacij (svetovanje, rešitve, dobavo opreme) ter servisiranje v garancijskem roku in po njem na območju celotne Slovenije (Rihter 2003).

V podjetju je dvanajst zaposlenih. V upravi podjetja sta poleg direktorja še dva zaposlena, od preostalih devetih so štirje elektroinštalacijski mojstri, štirje elektrotehniki in en polkvalificiran delavec.

Zaradi vedno večje konkurence na trgu, svojevrstne dejavnosti in hitrega napredka tehnologije je v podjetju potrebno sprotno izobraževanje zaposlenih, kot so funkcionalna izobraževanja, mojstrski izpiti, izpiti za kategorijo 5, 6 in 7, ter obnavljanje izpitov za merilce.

### *Pravna ureditev izobraževanja zaposlenih v podjetju*

V izbranem podjetju je izobraževanje zaposlenih urejeno s pravilnikom o delovnih razmerjih družbe, s pogodbami o zaposlitvi in s pogodbo o izobraževanju.

Pravilnik o delovnih razmerjih družbe je sprejel direktor na podlagi ZDR, Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005) (Blažič in Krmac 2007b). Pravico do izobraževanja zasledimo v dvanajstem poglavju. 51. člen pravilnika daje delavcu pravico in dolžnost, da se izobražuje v lastnem interesu in v interesu družbe. Ravno tako se je dolžen izobraževati, če ga na izobraževanje napoti direktor družbe. Medsebojne pravice in obveznosti delavca in delodajalca za izobraževanje ob delu so v podjetju urejene s pogodbo o izobraževanju. Če delavca napotijo oziroma mu na njegovo željo omogočijo dodatno izobraževanje, delavec pa se s pogodbo dogovorjenih obveznosti ne drži oziroma samovoljno prekine izobraževanje ali mu po njegovi krivdi preneha delovno razmerje, si podjetje pridružuje pravico do povračila škode, ki je vezana na njegovo izobraževanje. V takih primerih mora delavec vrniti vse stroške, ki pri izobraževanju

nastanejo. Če delavec po končanem izobraževanju ne ostane v delovnem razmerju v družbi dvakratno dobo trajanja izobraževanja, zahteva družba povrnitev vseh nastalih stroškov, ki so nastale pri izobraževanju, skupaj z obrestmi, ki veljajo za vezane vloge nad enim letom. Za izobraževanje delavcev je pomembno tudi dvajseto poglavje, saj jim zaradi odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izobraževanja v interesu družbe pripada nadomestilo v višini 100 odstotkov osnove.

Ob pregledu oziroma analizi pravilnika o delovnih razmerjih družbe sem ugotovila, da ta že v samem začetku ni bil posodobljen. V njem podjetje navaja Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo, ki je veljala do 31. 12. 2005 oziroma njeni posamezni deli do vključno 30. 6. 2006. Podjetje navaja tudi Kolektivno pogodbo za gradbeno dejavnost, ki je povsem neustrezna. To je razvidno že iz drugega člena omenjene kolektivne pogodbe, v katerem so navedene dejavnosti po SKD (Standardna klasifikacija dejavnosti) in med njimi je tudi F/45.3 – inštalacije pri gradnjah oziroma po novi SKD F/43.2., podjetje pa je uvrščeno pod SKD 43.210 (SURS 2008).

V nadaljevanju 29. člen pravilnika določa, da je možna odsotnost z dela (več kot sedem dni) z nadomestilom plače zaradi izpopolnjevanja, prekvalifikacije in izobraževanja ter priprave na strokovni izpit. Omenjeni člen pravilnika ustreza prvemu in drugemu odstavku 173. člena ZDR. Prvi odstavek določa, da ima delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja (tako tisti, ki ga napoti podjetje kot tisti, ki se izobražuje v lastnem interesu) pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. Drugi odstavek omenjenega člena pa določa, da se to lahko uredi s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju. Ravno tako ustreza 43. členu Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti, ki določa, da nadomestilo plače pripada delavcu zaradi odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje, ali če se izobražuje v interesu delodajalca. 51. člen pravilnika družbe je zapisan točno tako, kot ga predpisujeta 172. člen ZDR in 25. člen Kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti. Glede na ZDR in Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti pravilnik družbe predpisuje še višino kazni oziroma stroške, ki jih mora delavec vrniti, če prekine šolanje oziroma, če po končanem šolanju ne ostane v družbi. Menim, da je pravilnik o delovnih razmerjih družbe zapisan le zato, da ustreza zakonodaji, saj v njem ni bistvenih odstopanj od zakonodaje in delavcu ne daje nobenih dodatnih ugodnosti. Tako pridemo do zaključka, da je pravilnik o delovnih razmerjih družbe, čeprav ni posodobljen, usklajen z ZDR in s Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi je sestavljena na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007), določil Kolektivne pogodbe delavcev gradbene dejavnosti in Pravilnika o delovnih razmerjih družbe (Blažič in Krmac 2007a). S 4. členom ima delavec pravico in obveznost do izobraževanja, udeležbe na strokovnih seminarjih ter do drugih oblik strokovnega izpopolnjevanja v skladu s sklepi in pogoji, ki jih določi družba. Te pravice in dolžnosti se uredijo s pogodbo o izobraževanju.

Delavec se s 5. členom pogodbe zavezuje, da se bo udeležil vseh oblik izobraževanja, na katerega ga bo poslala družba in da bo vrnil stroške izobraževanja, če mu po njegovi krivdi preneha delovno razmerje. Tudi ob analiziranju pogodbe o zaposlitvi lahko ugotovimo, da je zapisana tako, da ustreza zakonodaji in ne določa nobenih dodatnih ugodnosti, kot to določata ZDR in Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti.

V tretjem odstavku Zakon o delovnih razmerjih predvideva, da v primeru, ko podjetje delavca napoti na izobraževanje, z njim sklene pogodbo o izobraževanju (Krašovec 2008, 628). Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih, Kolektivno pogodbo delavcev za gradbene dejavnosti in Pravilnikom o delovnih razmerjih izbranega podjetja za izobraževanje delavcev sklepajo pogodbo o izobraževanju. Prvi člen je namenjen samemu namenu izobraževanja oziroma za kakšno vrsto izobraževanja gre, izvajalcu izobraževanja ter nazivu, ki ga bo delavec pridobil. Drugi člen je namenjen obveznostim delodajalca. V izbranem podjetju se obvezujejo plačevati stroške šolnine ter prevoznih stroškov v višini cene avtobusne vozovnice. Obveznosti delavca so predvidene v tretjem členu pogodbe. V njih se delavec obvezuje usklajevati študijske obveznosti tako, da bo zagotovljeno nemoteno opravljanje delovnih nalog na delovnem mestu in tekoče izpolnjevati študijske obveznosti po programu. V tem členu je naveden datum, do katerega mora delavec zaključiti obveznosti in čas, ki delavca zavezuje ostati v delovnem razmerju podjetja. Podjetje se v pogodbi zavaruje tudi tako, da določi višino stroškov, ki jih mora delavec vrniti, če prekine delovno razmerje iz neupravičenih razlogov, na lastno željo ali po svoji krivdi, pred predvidenim časom, opredeljenim v pogodbi (Blažič in Krmac 2007). Kot je že zgoraj zapisano, lahko v analizi ugotovimo, da je pogodba o izobraževanju zapisana tako, kot jo predvidevajo ZDR, Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti in Pravilnik o delovnih razmerjih družbe (1995). V izbranem podjetju je bilo sklenjenih sedem pogodb o izobraževanju in vseh sedem delavcev je na izobraževanje napotil delodajalec. Ena pogodba je bila sklenjena za pridobitev VII. stopnje izobrazbe, kasneje je delavec sklenil še eno pogodbo o izobraževanju, ki je bila za opravljanje strokovnega izpita. Ostalih pet delavcev je imelo V. stopnjo izobrazbe in so morali za izpolnjevanje svojih delovnih obveznosti pridobiti strokovni naziv mojstra. Vseh šest delavcev je izobraževanje uspešno zaključilo v dogovorjenem roku, pravnih sporov oziroma težav z izpolnitvijo pogodbenih obveznosti ni bilo. Od šestih delavcev, ki jih je na izobraževanje napotil delodajalec, je podjetje zapustil en delavec. Trenutno podjetje nima sklenjenih pogodb o izobraževanju. V podjetju beležijo tudi štiri zaposlene, ki se izobražujejo v lastnem interesu. Dva zaposlena, ki sta se izobraževala v lastnem interesu, sta študij tudi zaključila, dva zaposlena pa študija še nista zaključila. Med analiziranjem podatkov sem prišla do zaključka, da izobraževanje v krajšem času zaključijo tisti zaposleni, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževanju, oziroma ki jih na izobraževanje pošlje delodajalec.





## 7 ZAKLJUČEK

Pomena izobraževanja se ne zavedajo le posamezniki, ampak celotna skupnost, saj je izobraževanje urejeno z mednarodnimi pravnimi akti in je uvrščeno med temeljne človekove pravice. Evropska zakonodaja ureja vprašanje izobraževanja zaposlenih, enakih možnosti brezplačnega šolanja ter svobodne izbire poklica, predvsem pa usmerja oziroma daje navodila državam članicam k zakonskemu urejanju izobraževanja in izobraževanja zaposlenih. MOD ureja s konvencijo št. 140 plačan dopust in s konvencijo št. 142 poklicno usmerjanje ter strokovno usposabljanje za razvoj človekovih sposobnosti. Po Vodovniku (1998, 38) Konvencija MOD št. 140 zahteva, da države na tem področju oblikujejo ustrezno politiko in da to področje ustrezno načrtujejo. Slovenska zakonodaja izobraževanje ureja že v Ustavi. Med najpomembnejšimi pravnimi viri, ki urejajo področje izobraževanja zaposlenih in na katerem slonijo vsi nadaljnji avtonomni viri, je ZDR. V slednjem so štirje členi, ki se medsebojno povezujejo, vendar pravice izobraževanja urejata le dva: 172. člen, v katerem so zapisane pravice in dolžnosti tako delavca kot delodajalca in 173. člen, v katerem je urejena odsotnost z dela. Oba člena urejata pravice tako zaposlenih, ki se izobražujejo v interesu delodajalca, kot tistih zaposlenih, ki se izobražujejo v lastnem interesu. Glede na to, da vsi avtonomni viri nastajajo na podlagi ZDR, menim, da bi morala oba člena določati več podrobnosti s tega področja. Tudi v tem primeru se podrobnosti prelagajo na kolektivne pogodbe, pravilnike o delovnih razmerjih posameznega podjetja, pogodbe o zaposlitvi in pogodbe o izobraževanju. Pri proučevanju avtonomnih virov, ki urejajo izobraževanja zaposlenih, sem prišla do ugotovitve, da je izobraževanje zaposlenih zelo pomembno, vendar se odgovornost za podrobnejše urejanje izobraževanja prenaša iz kolektivnih pogodb na pogajanja med delodajalcem in delavcem. Zato menim, da ni večjega zanimanja za urejanje tega področja. Do tega zaključka sem prišla tudi na podlagi opravljene raziskave Kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine. V primerjavi Kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti in ZDR ni zaslediti bistvene razlike pri urejanju izobraževanja zaposlenih oziroma kolektivna pogodba, glede na določila ZDR, izobraževanja zaposlenih ne ureja podrobneje. Zapišem lahko tudi, da to ni presenetljiv podatek, glede na to, da ob vzpostavitvi stika s podpisnicami kolektivne pogodbe te niso pokazale zanimanja za sodelovanje. Edini odgovor, ki sem ga dobila, je, da vprašanj na temo izobraževanja nimajo. Več zanimanja je pokazala ena izmed podpisnic Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine, ki je podala obrazložitev glede pomembne spremembe v kolektivni pogodbi za izobraževanje. Bistvena razlika je, da se mora izobraževanje zaposlenih všteti v delovni čas zaposlenega, saj je bilo na tem področju največ kršitev. Ravno tako lahko pri pogodbenem urejanju izobraževanja zapišem, da vse temelji na podlagi 172. in 173. člena ZDR, v katerih so zapisani le

## *Zaključek*

okviri, podrobnosti se ponovno prenaša na kolektivne pogodbe ter pravilnike družb oziroma na pogajanja med delodajalci in delavci. Analizirala sem konkretni primer podjetja. Glede na to, da je v standardni klasifikaciji dejavnosti uvrščeno med gradbeni sektor, mora podjetje upoštevati določila ZDR in Kolektivno pogodbo za gradbene dejavnosti. Ob njuni analizi sem prišla do zaključka, da med enim in drugim ni bistvene razlike. Podjetje je na njuni podlagi pripravilo Pravilnik o delovnih razmerjih družbe, pogodbe o zaposlitvi in pogodbe o izobraževanju. V podjetju se zavedajo, da razvoja podjetja brez nadaljnega izobraževanja oziroma dodatnega usposabljanja zaposlenih ne morejo pričakovati. Menim, da slednjega ne bo možno doseči ob zagotavljanju zgolj minimalnih zakonskih pogojev za izobraževanje zaposlenih.

Ni dovolj, da se izobraževanja zaposlenih vsi zavedamo ter da od delavcev pričakujemo in zahtevamo nadaljnje izobraževanje. Treba bi bilo določiti tudi kaj več kot le minimalne pogoje in ne preložiti izbor dodatnih pravic na pogajanja med delodajalcem in delavcem.

## LITERATURA

- Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Tatjana Petriček in Lilijana Tratnik. 2005. *Evropsko delovno pravo*. Ljubljana: GV Založba.
- Bečan, Irena, Aleksej Cvetko, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Zvone Vodovnik, Darja Senčur Peček in Nataša Belopavlovič. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bošnjak, Marko, Cerar Miro, Andrej Kmecl, Neža Kogovšek, Tonči Kuzmanič in Tatjana Strojčan. 2005. *Enakost in diskriminacija sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Cerar, Gregor, Maja Konjar in Slavi Pirš. 2007. *Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije*. Ljubljana: GV Založba.
- Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič-Horvat, Mitja Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba.
- Delors, Jacques. 1996. *Učenje: skriti zaklad. Poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za enaindvajseto stoletje, pripravljeno za UNESCO*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Drenik, Simona, Irena Jager-Agius in Živa Nendl. 2009. Glavne dejavnosti in mednarodne pogodbe. V *Slovenija in Svet Evrope*: 88, ur. Marko Pogačnik, Miolan Jazbec in Andrej Škerlavaj, 81–88. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Jereb, Janez. 1998. Izobraževanje in usposabljanje kadrov. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 175–212. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kaufman, Robert A. 1978. *Educational system planning*. New Jersey, Englewood Cliffs: Practice Hall.
- Kaučič, Igor in Franc Grad. 2008. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV Založba.
- Končar, Polonca. 2007. Mednarodna ureditev prepovedi diskriminacije s poudarkom na Evropski socialni listini. *Prepoved diskriminacije 7*: 27–43.
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.
- Mencinger, Jože. 1996. Prednosti in pomanjkljivosti majhnega gospodarstva. V *Razgledi*, 2: 14–15.
- Mirčeva, Jasmina. 2000. *Organiziranost izobraževanja v slovenskem gospodarstvu*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Muršak, Janko, Tadej Vidmar, Polona Kelava, Dejan Hozjan, Veronika Šlander, Maja Accetto, Irena Komac. 2006. *Neformalno izobraževanje odraslih: nova možnost ali zgolj nova obveznost*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta in Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

- Novak, Mitja, Polonca Končar, Anjuta Bubnov Škoberne, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Zvone Vodovnik. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela*. Ljubljana: GV Založba.
- Šinkovec, Janez in Boštjan Tratar. 2001. *Obligacijski zakonik s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Oziris.
- Vučkovič, Goran in Gozdana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Vodovnik, Zvone. 2004. *Poglavje iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2009. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici.

## VIRI

- Blažič, Mojca in Slavica Krmac. 2007. *Pogodba o izobraževanju delavca*. Interno gradivo, Elektroinvest, d. o. o., Koper.
- Blažič, Mojca in Slavica Krmac. 2007a. *Pogodba o zaposlitvi*. Interno gradivo, Elektroinvest, d. o. o., Koper.
- Blažič, Mojca in Slavica Krmac. 2007b. *Pravilnik o delovnih razmerjih družbe Elektroinvest, d. o. o., Koper*. Interno gradivo, Elektroinvest, d. o. o., Koper.
- Eurydice Slovenija. 2010. *Izobraževanje in usposabljanje 2010 – dosežen bo le eden od petih temeljnih kazalnikov uspešnosti izobraževalnih sistemov EU*.  
[Http://www.eurydice.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1786:eu-izobraevanje-in-usposabljanje-2010-doseen-bo-le-eden-od-petih-temeljnih-kazalnikov-uspenosti-izobraevalnih-sistemov-eu&Itemid=360&FontSize=font-small](http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1786:eu-izobraevanje-in-usposabljanje-2010-doseen-bo-le-eden-od-petih-temeljnih-kazalnikov-uspenosti-izobraevalnih-sistemov-eu&Itemid=360&FontSize=font-small) (12. 7. 2010).
- Gospodarska zbornica Slovenije. 2010. *Združenje za trgovino*.  
[Http://www.gzs.si/slo/panoge/zdruzenje\\_za\\_trgovino](http://www.gzs.si/slo/panoge/zdruzenje_za_trgovino) (28. 5. 2010).
- Gospodarska zbornica Slovenije, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala. 2010. *O Zbornici gradbeništva in industrije gradbenega materiala ZGIGM*.  
[Http://www.gzs.si/slo/panoge/zbornica\\_gradbenistva\\_in\\_industrije\\_gradbenega\\_materiala](http://www.gzs.si/slo/panoge/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala) (28. 5. 2010).
- Informiran.si. 2010. *Pogodba o izobraževanju v interesu delodajalca*.  
[Http://www.informiran.si/survey.aspx?docID=1214](http://www.informiran.si/survey.aspx?docID=1214) (1. 6. 2010).
- Rihter, Aleš. 2003. *Predstavitev podjetja Elektroinvest, d. o. o., Koper*. Interno gradivo, Elektroinvest, d. o. o., Koper.
- Statistični urad RS. 2008. *Strežnik klasifikacij. Pregled klasifikacije v tabelarični obliki*.  
[Http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=4978](http://www.stat.si/klasje/tabela.aspx?cvn=4978) (1. 6. 2010).
- Statistični urad RS. 2009. *Teden vseživljenjskega učenja*.  
[Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2338](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2338) (8. 5. 2010).

Statistični urad RS. 2009a. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2007*.  
[Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2286](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2286) (23. 4. 2010).

Statistični urad RS. 2009b. *Demografsko in socialno področje 2007. Nadaljnje izobraževanje, Slovenije 2007/2009*.  
[Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2474](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2474) (10. 7. 2009).

## PRAVNI VIRI

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

Akt o notifikaciji nasledstva. *Uradni list RS*, št. 15/92 – Mednarodne pogodbe in 54/92.

Direktiva Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev. *Uradni list EU*, L 39.

Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS. *Uradni list EU*, L 269.

Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 24/1999.

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS – MP* 7 – 41/1994.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, *Uradni list EU*, C 364.

Pogodba o delovanju Evropske unije. *Uradni list EU*, C 115

Pojasnila k listini o temeljnih pravicah. *Uradni list EU*, C 303

Obligacijski zakonik. *Uradni list RS*, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006, 29/2007, 40/2007, 97/2007.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 46/2007, 103/2007, 45/2008 in 83/2009.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS*, št. 59/2002 in 61/2007.

Zakon o gospodarskih zbornicah. *Uradni list RS*, št. 60/2006, 56/2008, 32/2009, 110/2009 in 14/2010.

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listne (spremenjene). *Uradni list RS*, št. 24/1999.

Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje. *Uradni list SFRJ – MP*, št. 14/1982.

Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti. *Uradni list SFRJ – MP*, št. 14/1982.

Zakon o ratifikaciji Lizbonske pogodbe, ki spremlja Pogodbo o Evropski uniji in pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti. *Uradni list RS*, št. 20/2008.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO). *Uradni list RS*, št. 50/2004, 61/2007, 93/2007.

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 100/2005.

*Literatura*

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. *Uradni list RS*, št. 10/1998, 110/99 in 111/06.