

## Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Valentina Franca\*

UDK: 349.2:331.106.24:331.36

**Povzetek:** Zaradi nenehnega tehnološkega razvoja je potreba po nadgrajevanju znanja ter pridobivanja novih kompetenc vedno bolj izrazita, zato so dogovori med delodajalci in sindikati o tem izrednega pomena. Analiza 26 panožnih kolektivnih pogodb je pokazala, da obstoji še veliko možnosti skupnega sodelovanja pri prepoznavanju potreb in načrtovanju razvoja znanja in kompetenc, vključenosti v vseživljenjsko izobraževanje ter zagotavljanju sredstev. Ravno tako bi bilo smiselno razvijati nabor spodbud za nova znanja kot obliko motivacije delavcev ter urejanje medsebojnih odnosov v primerih izobraževanja in usposabljanja na pobudo oziroma v interesu delavca.

**Ključne besede:** kolektivne pogodbe, izobraževanje, usposabljanje, vseživljenjsko učenje, pogodba o izobraževanju

### **Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements**

**Abstract:** Because of constant technological development the need for upgrading knowledge and obtaining new skills and competences is increasingly more intense, making the agreements between employers and unions about this issue highly relevant. The analysis of 26 sector collective agreements has shown that there is still considerable potential for joint cooperation in recognizing the needs and planning the development of skills and competences, inclusion in lifelong learning and provision of funds. Likewise, it would be advisable to develop a range of incentives for new knowledge as a form of motivation of workers and to arrange mutual relations in cases of education and training at the initiative or in the interest of a worker.

\* Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani  
valentina.franca@fu.uni-lj.si  
Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Administration, University of Ljubljana, Slovenia

**Key words:** *Collective agreements, education, training, lifelong learning, contract of education*

## 1. TEORETIČNA UTEMELJITEV POMENA IZBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA NA TRGU DELA

Izobraževanje in usposabljanje sta v sodobnem poslovnem okolju izjemnega pomena, saj se od posameznikov na trgu dela pričakuje, da bodo osvojena znanja nadgrajevali celotno delovno dobo. To je postalo še toliko bolj pomembno z vstopom digitalizacije na trgu dela, ki spreminja delovne procese in s tem povezane potrebe po kompetencah. Ohranjanje ustrezne zaposljivosti je tako mogoče doseči le pod predpostavko vseživljenjskega učenja tako v okviru posameznega delodajalca kakor tudi z vidika lastne, samostojne iniciative. Za lažje razumevanje stanja izobraževanja in usposabljanja na trgu dela najprej predstavimo statistične podatke o vključenosti odraslih v izobraževanje, nato preučimo zakonsko ureditev ter ključne strateške evropske in nacionalne dokumente. Ob tem poudarjamo in izpostavljam pomen in vlogo socialnih partnerjev, ki lahko s svojimi aktivnostmi znatno vplivajo na izboljšanje zaposljivosti na celotnem trgu dela. Omeniti je treba tudi problematiko izobraževanja in usposabljanja za t. i. prekarne delavce. Raziskavi Evropskega parlamenta<sup>1</sup> in MOD<sup>2</sup> kakor tudi ugotovitve drugih avtorjev, ki so preučevali posamezno atipično obliko dela z vidika usposabljanja in kariernega razvoja,<sup>3</sup> ugotavljajo, da se posledice prekarne dela na področju kariernega razvoja in usposabljanja kažejo v obliki *nižje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje*. To med drugim pomeni tudi šibkejši karierni razvoj in manjšo zaposljivost, kar običajno najbolj prizadene tiste, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb, saj se z delodajalcem ne vzpostavi trdna vez. Z vidika zaposljivosti ter zagotavljanja ustreznih kompetence je na mestu razmisliti tudi o vlogi socialnih partnerjev pri tem.

<sup>1</sup> Broughton in drugi 2016.

<sup>2</sup> International Labour Organization 2016.

<sup>3</sup> Connel 2013; Burgess in Connel 2013.

## 1.1. Trenutno stanje na slovenskem trgu dela

Statistični urad Republike Slovenije (SURs) vsakih pet let izvede anketo o izobraževanju odraslih. Zadnji podatki so dostopni za leto 2016.<sup>4</sup> Slaba polovica oziroma 47 % odraslih med 18 in 69 letom je bila v zadnjem letu pred anketiranjem vključenih v formalno in/ali neformalno izobraževanje, pri čemer je med vključenimi več žensk kot moških. Med tistimi, ki so bili vključeni v izobraževanje, se jih je slabi dve tretjini izobraževalo priložnostno. Po razlagi SURSa to pomeni, da so namensko pridobivali ali izboljševali svoje znanje, bodisi s pomočjo družinskih članov, z branjem knjig, časopisov, s pomočjo interneta, z gledanjem televizije, z obiskovanjem učnih centrov ipd. Tudi med temi je bilo več žensk kot moških. Tako podatki iz leta 2011<sup>5</sup> kakor tudi iz leta 2016 kažejo, da *zanimanje za izobraževanje s starostjo pada*. Po podatkih iz leta 2016 se jih je največ, 81 %, izobraževalo v starostni skupini 18–24 let, nato pa odstotek udeleženi upada s starostjo: v starostni skupini 25–34 let je bilo takih 56 %, med tistimi, starimi med 35 in 49 let dobra polovica oziroma 53 %, v zadnjih dveh starostnih skupinah pa je zaznati še močnejši padec. Med tistimi, ki so stari med 50 in 64 let, se jih je izobraževala tretjina, med 65 do 69 letniki pa le še 16 %.

SURS v svojih poročilih iz let 2011 in 2016 ugotavlja, da poleg starosti na vključevanje v izobraževanje vpliva tudi dosežena izobrazba, saj se *višje in visoko izobraženi bolj vključujejo v izobraževanje* kot manj izobraženi, najmanj pa tisti, ki imajo zaključeno osnovno šolo ali manj. Podatki iz leta 2016 tako razkrivajo, da med tistimi, ki imajo največ osnovnošolsko izobrazbo, jih je bila vključenih v izobraževanje slaba petina (19 %), s srednješolsko je bilo takih 43 % ter med odraslimi z doseženo terciarno izobrazbo pa več kot dve tretjini oziroma 69 %. Zakaj se ne izobražujejo, dve tretjini odraslih iz podatkov leta 2011, starejših od 34 let, navaja, da *izobraževanja ne potrebujejo*. Pogosto so kot razlog za ne-izobraževanje navedli, da *izobraževanja za delo, ki ga opravljajo, ne potrebujejo*. Glede na starost so starejši navajali kot razlog ne-vključitve *starost in zdravstveno stanje*, mlajši pa *družinske obveznosti*.

---

<sup>4</sup> SURS 2017.

<sup>5</sup> SURS 2012.

## 1.2. Zakonska ureditev izobraževanja in usposabljanja v delovnem razmerju

Izobraževanje oziroma izobrazba je pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine. To potrjuje tudi Ustava RS,<sup>6</sup> saj v 57. členu med drugim zavezuje državo, da *ustvarja možnosti* za pridobivanje ustrezne izobrazbe. Ustavno določilo je mogoče razumeti zelo široko, saj izobrazbo lahko državljani pridobivajo celo življenje, tudi za čas, ko so zaposleni pri delodajalcu. Podobno usmeritev oziroma ureditev zasledimo tudi v mednarodni zakonodaji, zlasti v Splošni deklaraciji človekovih pravic (26. člen, Organizacija združenih narodov), Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (6. člen, Organizacija združenih narodov), Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (14. člen, Evropska unija)<sup>7</sup> ter Evropski socialni listini (10. člen, Svet Evrope).<sup>8</sup>

Izobraževanje v delovnem razmerju je v slovenski pravni ureditvi urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>9</sup> v členih 170 in 171 ZDR-1. Tako 170. člen določa, da ima delavec *pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja* v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Tako je določena *dolžnost delodajalca*, da zagotovi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delodajalec ima tako pravico napotiti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Če delavca napoti delodajalec, je dolžan tudi poravnati vse stroške oziroma ima delavec pravico do povračila stroškov, kot so stroški za prehrano, šolnina/kotizacija, prevoz do kraja izobraževanja/usposabljanja in podobno. ZDR-1 določa tudi možnost, da se bodisi s *pogodbo o izobraževanju* bodisi s *kolektivno pogodbo* določi trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

<sup>7</sup> Uradni list EU, št. C 83/391.

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 24/99.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

V 171. členu ZDR-1 pa je določena pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Pravica zajema, da delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja bodisi v interesu delodajalca (v skladu s 170. členom) ali v lastnem interesu, odsotnost z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov. Po ZDR-1 je tako minimalna odsotnost za odsotnosti ob dnevih, ko delavec prvič opravlja izpite, če pravica do odsotnosti ni podrobneje določena s kolektivno pogodbo (v nadaljevanju KP), pogodbo o zaposlitvi ali s posebno pogodbo o izobraževanju. Odsotnost je v skladu s tretjim odstavkom 171. člena plačana, če gre za izobraževanje v interesu delodajalca oziroma če je delavca na izobraževanje napotil delodajalec. Če pa je odsotnost zaradi izobraževanja v interesu delavca, je plačana samo, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali s pogodbo o izobraževanju.

ZDR - 1 omenja izobraževanje še pri institutu čakanja na delo, to je v 138. členu - začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V času čakanja na delo se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom ZDR-1. V tem primeru ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom ZDR-1 (povračilo stroškov za prehrano, za prevoz in drugih stroškov).

O izobraževanju in usposabljanju je govora tudi v okviru aktivne politike zaposlovanja oziroma natančneje v Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD).<sup>10</sup> Med ukrepi države na področju trga dela so v 15. členu so določene vrste ukrepov na trgu delu, med katerimi sta tudi storitvi za trg dela, ki sta natančneje določeni v naslednjih členih. Nadalje ZUTD omenja usposabljanje in izobraževanje kot enega izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja v 20. členu in v členih 30, 31 in 32. Ena izmed možnosti uresničevanja vseživljenjskega izobraževanje posameznikov kot oblike sodelovanja med socialnimi partnerji so lahko tudi fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, ki so urejene v 103. členu. Njihovo delovanje je tako opravljanje dejavnosti z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela oziroma za posamezne dejavnosti lahko združenja delodajalcev, zbornice in sindikati ustanovijo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti - ti so lahko tudi ena od potencialnih možnosti, kako bi lahko ukrep začeli uresničevati v praksi.

---

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 80/12, 40/12, 21/13, 63/12, 100/13, 32/14, 95/14, 47/15, 90/15, 55/17, 75/17.

V ostali delovnopravni zakonodaji ne najdemo posebnih določb, ki bi se (ne) posredno dotikale izobraževanja, usposabljanja oziroma vseživljenjskega učenja. Zakon o KPah (ZKolP)<sup>11</sup> ne vsebuje ničesar o tem, podobno je z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).<sup>12</sup> Čeprav veljavna pravna zakonodaja nima neposrednih določb, ki bi urejale vlogo socialnih partnerjev pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, to ne pomeni, da se socialni partnerji ne morejo vključevati v procese izobraževanja in usposabljanja ali na splošno v proces vseživljenjskega učenja.<sup>13</sup>

### 1.3. Strateški dokumenti na ravni EU

EU se močno zaveda pomena izobraževanja in usposabljanja, zato to tematiko naslavlja in vključuje v številne dokumente in aktivnosti. V nadaljevanju predstavljamo glavna izhodišča aktivnosti EU na področju izobraževanja in usposabljanja odraslih, pred tem *Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij* (angl. Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualification; v nadaljevanju se uporablja izraz Okvir),<sup>14</sup> ki so ga evropski socialni partnerji (Evropska konfederacija sindikatov ETUC, Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope – UNICE/UEAPME in Evropski center za podjetja z javnim lastništvom in podjetja javnega ekonomskega interesa) podpisali leta 2002. Okvir zajema relativno široko vsebino, med drugim kot največja izziva na tem področju izpostavlja *razvoj kompetenc in pridobitev potrebnih kvalifikacij*, od socialnih partnerjev se pričakuje *učinkovito in ciljno prispevanje k izvajanju vseživljenjskega učenja*, kar zajema aktivnosti tako v socialnem dialogu kot pri sodelovanju z izobraževalnimi institucijami. To v določenih okvirja zajema tudi sodelovanje *pri prepoznavanju in zadovoljevanju potreb po kompetencah*, pri čemer je treba zajeti vse (*potencialne*) zaposlene.

<sup>11</sup> Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.

<sup>12</sup> Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 - Odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 - ZArbit.

<sup>13</sup> Več o tem v Franca 2014. Sodelovanje delodajalcev in delavskih predstavnikov pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja v podjetjih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 253-270.

<sup>14</sup> Beseda "competencies" je v naslovu dokumenta v slovenščino različno prevedena, uporabljeni so prevodi "kompetence", "znanje" ali "sposobnosti". V tem besedilu bomo uporabili izraz kompetenca, ker gre za najbolj neposreden prevod in vsebinsko zajema tako znanje kot sposobnosti.

Kot zelo pomemben mejnik na tem področju velja izpostaviti *Strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju* (t. i. 'Education and Training Strategic framework 2020'), ki ga je Svet Evropske unije izdelal leta 2009. V strateškem cilju 3 z naslovom *Spodbujanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva* je poudarjena pomembnost dostopa do vseživljenjskega izobraževanja: politika izobraževanja in usposabljanja bi morala vsem, ne glede na njihove osebne, socialne ali gospodarske razmere *omogočiti vseživljenjsko pridobivanje, posodabljanje in razvoj znanj in spretnosti*, pomembnih za specifična delovna mesta, pa tudi ključnih kompetenc, potrebnih za njihovo zaposljivost ter pospeševanje nadaljnega učenja, aktivnega državljanstva in medkulturnega dialoga. Strateški okvir tako poudarja pomen vseživljenjskega učenja tako za opravljanje obveznosti na delovnih mestih kakor tudi v splošnem, torej z vidika ohranjanja zaposljivosti na trgu dela.

Na podlagi tega dokumenta so bile osnovane in kasneje izvedene številne aktivnosti, ki jih Evropska komisija združuje na spletni strani strateškega okvirja za izobraževanje in usposabljanje (t. i. Strategic framework - Education and training 2020).<sup>15</sup> Pri tem Evropska komisija posebej poudarja, da je vsaka država članica odgovorna za oblikovanje lastnega izobraževalnega programa ter programa usposabljanja. Politika EU pa je oblikovana z namenom spodbujanja nacionalnih aktivnosti ter pomaga nasloviti skupne izzive, kot je staranje prebivalstva, pomanjkanje kompetenc, tehnološke spremembe in globalno konkurenco. Iz tega vidika predstavlja 'Education and training 2020' okvir za sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja, med strateškimi cilji je tudi uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti oziroma eden od konkretnih ciljev je, da naj bi vsaj 15 % odraslih vključevalo v vseživljenjsko učenje.

Dve leti po sprejetju navedenega strateškega okvirja je Svet EU sprejel *Resolucijo o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih*.<sup>16</sup> V njej navaja podatke, da je izobraževanje odraslih trenutno najšibkejši člen pri vzpostavljanju nacionalnih sistemov vseživljenjskega učenja. Ob tem so navedeni podatki, da udeležba v izobraževanju odraslih vztrajno upada, saj se je z 9,8 % prebivalstva v starosti 25–64 let v letu 2005 znižala na zgolj 9,1 % leta 2010. Primerjava podatkov s Slovenijo pokaže, da v povprečju dosegamo boljše rezultate, kar gre predvsem na račun mlajših in žensk. Kot navedeno uvodoma, je najbolj kritično izobraževanje starejših od 50 let. Svet EU tako v resoluciji poziva, da je

<sup>15</sup> Naslov spletne strani: [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework\\_en](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en).

<sup>16</sup> Uradni list EU, št. C 372, 20. 12. 2011.

treba nameniti ustrezno pozornost oviram pri vključevanju v izobraževanju, kot sta nizka motivacija in pomanjkanje vzgojno-varstvenih ustanov, ki bi ženskam in moškim pomagale pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti z učenjem. Pri tem navaja nekaj možnosti oziroma aktivnosti za večjo vključenost odraslih v izobraževanja, med drugim tudi spodbujanje vloge socialnih partnerjev in civilne družbe pri opredelitvi potreb po usposabljanju in razvijanju učnih možnosti za odrasle ter omogočanje intenzivnejšega vključevanja centralnih, regionalnih in lokalnih organov oblast ter sodelovanje socialnih partnerjev in njihovo boljšo seznanjenost s prednostmi, ki jih učenje na delovnem mestu, vključno s pridobivanjem temeljnih zmožnosti, lahko prinese tudi njim.

Leta 2012 je Evropska komisija oblikovala sporočilo Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij z naslovom *Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate*. V njem je poudarila, da je treba zlasti krepiti partnerski pristop pri razvijanju strategij spretnosti, ki morajo temeljiti na jasnih ciljih in biti sistematično vključeni v sprejeto politiko. To bi moralo zajemati vse zainteresirane strani, med drugim tudi socialne partnerje. Vlogo socialnih partnerjev Evropska komisija poudari tudi kot ključen ukrep, saj se je treba z njimi posvetovati na ravni EU o možnostih za znatno povečanje ponudbe usposabljanja za odrasle, ki delajo v podjetjih, da se delovna sila usposobi in preusposobi. Ravno tako morajo biti socialni partnerji (in druge zainteresirane strani) dejavno vključeni v razvoj in izvajanje predlaganih ukrepov, strategij in aktivnosti.

Podobni poudarki so tudi v *Skupnem poročilu Sveta in Komisije za leto 2012 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020)*, „*Izobraževanje in usposabljanje v pametni, trajnostni in vključujoči Evropi*“, ki navaja, da bi morali biti socialni partnerji vključeni pri vzpostavitvi celovite strategije vseživljenjskega učenja ter skupaj z njimi bi bilo treba sprejeti ukrepe za pospeševanje dostopa do vseživljenjskega učenja v skladu z evropskimi obvezami. Tri leta kasneje v istoimenskem Skupnem poročilu, ki so ga naslovili z *Nove prednostne naloge za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*, ugotavljajo, da se je upravljanje ET 2020 od skupnega poročila za leto 2012 izboljšalo. Za naslednje delovno obdobje je med drugim razvidno soglasje o močnejši povezavi ne zgolj med izobraževanjem, gospodarstvom in raziskovanjem, ampak tudi z vključenostjo socialnih partnerjev (in civilne družbe), s čimer bo okrepljen učinek ET 2020. Navedeni so tudi načini, kako se bo to sodelovanje in povezovanje krepilo.



Na ravni EU velja omeniti še aktivnosti Evropskega parlamenta, ki je naslovil problem usposabljanja in kariernega razvoja pri prekarnih delavcih. V svoji Resoluciji z dne 4. julija 2017 o *delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi* je pozval države članice, naj zagotovijo dostop do usposabljanja in izpopolnjevanja tudi za tiste, ki delajo v nestandardnih oblikah dela (točka 25) ter da bosta poklicno in nadaljnje usposabljanje na voljo tudi delavcem v netipičnih delovnih razmerjih (točka 38). Poleg tega, da ima po Listini Evropske unije o temeljnih pravicah vsakdo pravico dostopa do poklicnega usposabljanja in vseživljenjskega učenja, Evropski parlament opozarja, da so ukrepi izpopolnjevanja v hitro spreminjajočem se digitalnem gospodarstvu še posebej pomembni.

#### 1.4. Strateški dokumenti na nacionalni ravni

Na nacionalni ravni je med strateškimi dokumenti s področja izobraževanja odraslih mogoče izpostaviti *Resolucijo o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020*,<sup>17</sup> ki jo je Državni zbor RS sprejel 24. oktobra 2013. V Resoluciji je, podobno kot v strateških dokumentih EU, poudarjena potreba in nuja po vseživljenjskem učenju. Socialni partnerji so omenjeni v točki 1.2 z naslovom *Pomanjkljivosti*. Med drugim je v tej točki navedeno, da je sodelovanje socialnih partnerjev šibko v procesih ugotavljanja in potrjevanja pridobljenih znanj. Pri tem je tudi zapisano, da imajo kljub primernim zakonskim podlagam in razvitim instrumentom še vedno prednost javnoveljavna dokazila o izobrazbi pred dokazili o znanju, pridobljenem na neformalen način ali s poklicnim delom. Ravno tako se od socialnih partnerjev (delodajalci, delojemalci) pričakuje sodelovanje pri usklajevanju ponudbe znanja z razvojnimi potrebami trga delovne sile (točke 3.1 *Raziskovalne in razvojne dejavnosti*). Podobno se v okviru svetovalne dejavnosti, opisane v točki 3.6, napotuje strokovne delavce, da se pri izvajanju svetovalnih nalog med drugim povežejo tudi s socialnimi partnerji (državo, sindikati).

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 90/13 in 6/18 – ZIO – 1.

## 2. ANALIZA VSEBIN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODBAH

Z namenom zaobjeti vse ključne aktivnosti in hkrati omogočiti pregledno analizo vsebin panožnih kolektivnih pogodb (v nadaljevanju: KP) smo oblikovali dva sklopa pokazateljev za področje izobraževanja/ usposabljanja. Prvi sklop se nanaša na konkretno določitev zakonske ureditve v ZDR-1, ki v splošnem ureja izobraževanje in usposabljanje v interesu delodajalca in v interesu delavca. Drugi sklop vključuje pokazatelje, ki se osredotočajo na različne vidike vključenosti socialnih partnerjev v aktivnosti vseživljenjskega učenja, ki izhajajo zlasti iz analize strateških dokumentov. Pri vsebinskem opisu posameznega pokazatelja so opisane pripisane vrednosti od 0 do 3, pri čemer vrednost 0 pomeni, da KP ne vsebuje določb o obravnavani vsebini.

Za namen raziskave je bilo analiziranih 26 panožnih KP v Sloveniji, veljavnih septembra 2018. V vsaki KP so bili identificirani člani, ki urejajo področje izobraževanja/usposabljanja. Najprej predstavimo splošna določila KP na tem področju (točka 2.1.), nato pa analizo po oblikovanih pokazateljih (točka 2.2.) ter druga določila o izobraževanju/usposabljanju, ki zaradi različnih pristopov socialnih partnerjev pri sklepanju KP niso v celoti zajeta s pokazatelji (točka 2.3.).

### 2.1. Splošno

Izmed 26 panožnih KP dve KP ne vsebujeta nobenih določb o izobraževanju/usposabljanju. To sta KPZasVar in KPCestPP. V preostalih 24 KP je mogoče najti določbe o izobraževanju/usposabljanju, pri čemer so nekatere KP bolj izčrpne, druge pa vsebujejo zgolj splošna določila oziroma povzetek zakonske ureditve. Večina analiziranih KP vsebuje člene o izobraževanju in usposabljanju, ki večinoma povzemajo in/ali konkretizirajo zakonsko ureditev, da:

- je izobraževanje/usposabljanje *pravica delavca, hkrati ima delodajalec pravico, da delavca napoti na izobraževanje*: 11 KP;
- se delavci izobražujejo/usposabljujejo<sup>18</sup> tako za *potrebe delovnega procesa* kakor tudi za *ohranjanje zaposljivosti*: 5 KP;

<sup>18</sup> Nekatere KP dodatno opredeljujejo tudi izpopolnjevanje (podrobneje o tem v točki 3.3.), česar pa ne ločujemo posebej, saj izpopolnjevanje uvrščamo v splošnejši oziroma širši pojem usposabljanja.

Tabela: Vrednosti pokazateljev za področje izobraževanja/usposabljanja

Kol. pog./pokazatelj (indicator)	VIU	PIIDD	ODIIDD	MDIID	PIID	ODIID	KSIID	MISZ	PPNRZK	VVU	ZS	SNZ
Max vrednost kaz.	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1
KP trgovine	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0
KP gradbenih dejavnosti	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP komunalnih dejavnosti	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP dejavnosti gostinstva in turizma	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP kovinskih materialov in livarn	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP grafične dejavnosti	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za dejavnost elektroindustrije	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1
KP za časopisne-informacijske, založniške in knjigotiske dejavnosti	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za kovinsko industrijo Slovenije	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP zavarovalstva	0	1	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0
KP za dejavnost pridobivanje in predelave nekovinskih rudnin	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
KP za lesarstvo	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
KP za dejavnost železniškega prometa	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0
KP premogovništva	0	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0
KP elektrogospodarstva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KP za gozdarstvo	0	1	2	0	1	2	0	1	0	0	0	0
KP za obrt in podjetništvo	0	1	2	0	1	0	0	1	2	0	1	0
KP za poštno in kurirske dejavnosti	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP za bančništvo	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP za dejavnost zasebnega varovanja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kp za dejavnost poslovanja z nepremičninami	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
KP za cestni potniški promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- je *stroške*, povezane z izobraževanjem/usposabljanjem, ki je v interesu delodajalca oziroma na katerega je bil napoten s strani delodajalca, kot so šolnina, kotizacija, stroške prehrane, prevoza, bivanja in podobno, *dolžan kriti delodajalec*; kar je izrecno navedeno v 13-ih KP.

Tabela 1 prikazuje vrednosti pokazateljev za področje izobraževanja/usposabljanja, kakor je natančneje pojasnjeno in obrazloženo v točkah 2.2. in 2.3.

## 2.2. Prvi sklop pokazateljev: podrobnejša ureditev zakonskih določb ZDR-1

### ***Pokazatelj 1: Vključevanje v izobraževanje/usposabljanje (VIU)***

Poleg zakonske ureditve je treba imeti v obziru enega izmed ključnih ciljev vseživljenjskega učenja, da je izobraževanje/usposabljanje dostopno čim širšemu krogu ljudi. Zato je izrednega pomena, se posebna pozornost nameni ranljivim kategorijam oziroma zlasti tistim, ki jim najbolj primanjkuje potrebnih znanj in kompetenc. Sočasno se na trgu dela pojavlja problem segmentacije oblik opravljanja dela, kar na področju izobraževanja in usposabljanja vodi v vedno bolj prisotno dejstvo, da tisti, ki pri delodajalcu niso zaposleni, niso niti vključeni v izobraževanje/usposabljanje. Zato s tem kazalnikom želimo preveriti, ali KP vsebujejo konkretna določila o vključevanju v izobraževanje/usposabljanje za zaposlene, npr. pravica do določenih ur izobraževanja/usposabljanja na leto (vrednost 1), posebej za ranljive skupine zaposlenih (vrednost 2) ter za ostale, ki delajo, a niso zaposleni pri delodajalcu (vrednost 3).

Zgolj ena KP vsebuje konkretna določila o vključevanju zaposlenih v izobraževanje/usposabljanje ter tudi za tiste, ki niso neposredno zaposleni pri delodajalcu, zato ji je bila pripisana vrednost 3. To je KPTekstOU, določa, da je treba v letnem planu predvideti *najmanj 8 ur* izpopolnjevanja ali usposabljanja letno za vsakega delavca, ki opravlja delo pri delodajalcu, hkrati pa se delodajalec in sindikat zavezujeta, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji *dostopne vsem delavcem*, ne glede, ali so *zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce*. Ostale analizirane KP ne vsebujejo določil o vključevanju v izobraževanje/usposabljanje za posebne skupine zaposlenih, kakor tudi za tiste, ki opravljajo delo pri delodajalcu, a niso zaposleni.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Pri tem smo izvzeli osebe, ki opravljajo delo v okviru praktičnega usposabljanja, saj gre za institute z drugačnim namenom oziroma ciljem urejanja v primerjavi z ostalimi, ki opravljajo delo pri delodajalcu.

Omeniti velja določilo KPTrg, ki veže določen vidik pravice do izobraževanja/usposabljanja na **članstvo v sindikatu**. Po tej določbi ima delavec, ki je član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, **pravico do enega dodatnega delovnega dneva** plačane odsotnosti z dela oziroma največ osem ur v posameznem koledarskem letu zaradi sindikalnega izobraževanja ali usposabljanja.

### **Pokazatelj 2: Pogodba o izobraževanju v interesu delodajalca (PIIDD)**

ZDR-1 določa možnost, da se bodisi s *pogodbo o izobraževanju* bodisi s *kolektivno pogodbo* določi trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem. Če KP napotuje delavca in delodajalca k sklenitvi pogodbe o izobraževanju, smo ji pripisali vrednost pokazatelja 1, sicer pa 0.

V dobrih treh četrtinah analiziranih KP sta delodajalec in delavec napotena k sklenitvi pogodbe o izobraževanju v primerih, ko je izobraževanje v interesu delodajalca. Pri tem posamezne KP vsebujejo še dodatna napotila, kaj naj pogodba o izobraževanju vsebuje: medsebojne pravice in obveznosti (12 KP), pravico do plačane odsotnosti iz dela (10 KP), pravico do povračila stroškov (8 KP) in pravice in obveznosti po zaključenem izobraževanju (12 KP). Večina KP sklenitev pogodbe o izobraževanju veže na *izobraževanje, ne pa tudi na usposabljanje*. Denimo, KPGD izrecno izloči primere usposabljanja in izpopolnjevanja v interesu delodajalca za sklenitev pogodbe o izobraževanju. Podobno 35. člen KPPoštKD določa, da pogodbe o izobraževanju ni potrebno skleniti v primerih, ko je delavec v interesu delodajalca napoten na usposabljanje ali izpopolnjevanje, razen v primeru, če je z aktom delodajalca določeno drugače. Na drugi strani pa KPTekstOU poleg primerov izobraževanja določa, da če je izobraževanje ali izpopolnjevanje v interesu delavca in delodajalca, se delavec in delodajalec o pravicah in obveznostih ter ostalih vprašanih dogovorita s pogodbo o izobraževanju. Tudi KPBanč določa, da pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izpopolnjevanja ali usposabljanja, opredeli delodajalec v pisni napotitvi oziroma jih lahko dogovori z delavcem s pogodbo, ki mora biti sklenjena pred začetkom izpopolnjevanja ali usposabljanja. Posredno te primere zajema tudi KPGozd z dikcijo, da se *medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalca v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem podrobneje uredijo s pogodbo*. Na podlagi tega je mogoče sklepati, da se lahko pogodba o izobraževanju sklene tudi za primere izpopolnjevanja in usposabljanja. KPObrtP pa v 46. členu določa, da se v primeru neformalnega izobraževanja sklene

ustrezno pogodbo ali dogovor, če delodajalec napoti delavca na neformalno izobraževanje.

### ***Pokazatelj 3: Odsotnost z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delodajalca (ODIIDD)***

KP imajo možnost določiti več plačanih dni zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja, kar lahko zajema tako dan opravljanja izpita kakor tudi čas priprave na izpit (vrednost 2). Poleg plačanih dni odsotnosti je mogoče določiti tudi pravico do neplačanih dni, kar je sicer manj ugodno kot plačane odsotnosti (vrednost 1), vendar je z vidika priprave na izpit oziroma uspešno zaključenega izobraževanja/usposabljanja dobrodošlo.

Več kot polovica KP vsebuje določila o odsotnosti z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delodajalca, pri čemer jih polovica teh določa več plačanih delovnih dni, kot to določa zakon; ena pa določa pravico do neplačanih dni. Dolžina odsotnosti je v 10 KP vezana na raven izobrazbe, za katero se delavec izobražuje. Izrecno določilo, da zgoraj navedene pravice *do odsotnosti pripadajo samo v primerih, ko se prvič opravlja izpit*, določa 12 KP. Da takim delavcem  *dodatno pripada še prost dan, ko opravlja izpit*, določa 8 KP.

### ***Pokazatelj 4: Možnost dogovora za izobraževanje v interesu delavca (MDIID)***

Z vidika spodbujanja delavca k vseživljenjskemu učenju je smiselno razmišljati o možnosti formalnega predloga delavca za vključitev v izobraževanje/usposabljanje (vrednost 1) ter pravice do obrazloženega odgovora na predlog (vrednost 2). S tem lahko dobi tudi jasno usmeritev, v katero smer naj usmeri svoje razmišljanje za nadaljnji karierni razvoj, vendar med KP zgolj KPZavar določa, da ima delavec pravico, da sam kandidira za napotitev na izobraževanje in dolžnost, da se izobražuje v okviru potreb delovnega procesa. Temu se vsebinsko približuje ureditev v KP Banč, ki pravi, da delavec lahko kadarkoli pisno opozori delodajalca, da ni ustrezno usposobljen za delo, ki ga opravlja.

### ***Pokazatelj 5: Pogodba o izobraževanju, ki je v interesu delavca (PIID)***

Pri izobraževanju v interesu delavca se običajno sklene pogodba o izobraževanju, zlasti če del stroškov sofinancira delodajalec. Panožna KP lahko usmeri delodajalca in delavca, kaj naj tovrstna pogodba vsebuje (vrednost 1). To je zlasti

pomembno, ker določa osnovo, na podlagi katere se lahko bodisi socialni partnerji na podjetniški ravni bodisi individualno delodajalec in delavec dogovorita.

Dobra tretjina analiziranih KP vsebuje določila o pogodbi o izobraževanju, ki je v interesu delavca. *Posredno* je možnost sklenitve pogodbe o izobraževanju, ki je v interesu delavca, določena v treh KPah. Nadalje, nekatere KP določajo tudi, kaj naj pogodba o izobraževanju vsebuje: medsebojne pravice in dolžnosti (8 KP), število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja (2 KP) ter plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja (2 KP).

### ***Pokazatelj 6: Odsotnost z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca (ODIID)***

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima po ZDR-1 pravico do enega neplačanega dne odsotnosti z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov. Z vidika spodbujanja k izobraževanju/usposabljanju je ključna spodbuda plačilo odsotnosti (več dni – vrednost 3; en dan – vrednost 2), čeprav je z vidika uspešnega zaključka študija oziroma usposabljanja dobrodošla tudi pravica do neplačane odsotnosti (vrednost 1).

Določila o pravici do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca ima le 5 analiziranih KP, pri čemer dve KP določata pravico do enega plačanega dne odsotnosti z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov v primeru izobraževanja/usposabljanja v lastnem interesu, 4 KP pa določajo pravico do več neplačanih dni odsotnosti. Nobena KP pa ne določa pravice do več plačanih dni odsotnosti v teh primerih.

### ***Pokazatelj 7: Kritje stroškov zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca (KSIID)***

Z vidika spodbujanja delodajalca k izobraževanju je smiselno razmišljati o sofinanciranju stroškov (vrednost 1), seveda pod predpostavko, da gre za znanja, ki so vsaj v širšem vidiku povezana z delom, ki ga posameznik opravlja pri delodajalcu ali z dejavnostjo delodajalca, kot je denimo tečaj tujega jezika. Nobena KP nima določil o kritju stroškov zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca. Temu je najbližje KP Banč, ki določa, da delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, *lahko uporablja literaturo, ki je na razpolago pri delodajalcu*, ter predlaga delodajalcu, da mu v času trajanja izobraževanja *omogoči ugodnosti*, ki olajšujejo izobraževanje, delodajalec pa mu je dolžan v 30-tih dneh na predlog pisno odgovoriti.

**Pokazatelj 8: Možnosti izobraževanja za sindikalne zaupnike (MISZ)**

Za učinkovito opravljanje vloge sindikalnega zaupnika je nedvomno potrebno tudi ustrezno izobraževanje/usposabljanje. Delodajalec lahko k temu pripomore s tem, da sindikalnim zaupnikom omogoči plačano odsotnost z dela za namene izobraževanja/usposabljanja za opravljanja svoje funkcije (vrednost 1) ter s plačilom (dela) stroškov (vrednost 2).

Dve KP nimata o tem določil; na drugi strani pa ima ena KP tako plačilo odsotnosti kakor kritja stroškov tovrstnega izobraževanja/usposabljanja. Preostalih 21 KP določa pravico do odsotnosti, ki jo konkretizira na različne načine. V splošnem je mogoče reči, da 4 KP določajo, da se takšno izobraževanje šteje za izobraževanje v interesu delodajalca, preostale pa določajo pravico do tovrstnega izobraževanja v dnevih (od enega do pet delovnih dni za sindikalnega zaupnika), pri čemer so v KP določene tudi kumulativne zgornje meje tovrstnih plačanih odsotnosti.

**2.3. Drugi sklop pokazateljev: vseživljenjsko učenje****Pokazatelj 9: Prepoznavanje potreb in načrtovanje razvoja znanja in kompetenc (PPNRZK)**

Strateški dokumenti na ravni EU poudarjajo pomen skupnega sodelovanja med in s socialnimi partnerji pri prepoznavanju potreb in načrtovanja razvoja znanj in kompetenc. To lahko storijo tako na panožni kakor tudi na podjetniški ravni na različne načine, npr. letni pogovor o potrebnih kompetencah zaposlenih in načrt, kako to spremljati ipd. Pri tem pokazatelju nas zlasti zanima, ali so se socialni partnerji na panožni ravni na kakršen koli način dogovorili za sodelovanje pri prepoznavanju potreb in/ali načrtovanju razvoja znanja in kompetenc (vrednost 2) oziroma če se niso, ali so vsaj napotili na dogovor o teh vsebinah na podjetniške kolektivne pogodbe (vrednost 1).

Pri vsebinah kazalnika o prepoznavanju potreb in načrtovanje razvoja znanja in kompetenc večina analiziranih KP ne vsebuje nobenih določil. Izjema od tega so 3 KP, med katerimi zgolj ena vsebuje določila o sodelovanju med delodajalcem in delavci oziroma njihovimi predstavniki pri prepoznavanju potreb in/ali načrtovanju razvoja na panožni ravni.



**Pokazatelj 10: Vključenost v vseživljenjsko učenje (VVU)**

Poleg medsebojnega sodelovanja je na področju izobraževanja/usposabljanja izjemno pomembno tudi strateško delovanje socialnih partnerjev kot neposrednih poznavalcev razmer na trgu dela z izobraževalnimi institucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževanj/usposabljanj (vrednost 1). Na ta način imajo možnost vplivati tudi na ponujene vsebine izobraževanja/usposabljanja na trgu, vendar nobena od analiziranih KP ne vsebuje določil o sodelovanju socialnih partnerjev z izobraževalnimi institucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževanj/usposabljanj.

**Pokazatelj 11: Zagotavljanje sredstev (ZS)**

Za učinkovito uresničevanje aktivnosti v okviru vseživljenjskega izobraževanja je tudi zagotovitev zadostnih sredstev. Usmeritev in zaveza socialnih partnerjev k skupnemu delovanju pri zbiranju in izrabi sredstev izhaja tudi iz strateških dokumentov, ravno tako je ta možnost ponujena v določilih ZUTD (vrednost 1). Štiri KP vsebujejo določila o skupnih aktivnostih pri zagotavljanju sredstev za vseživljenjsko izobraževanje, in sicer kot možnost za zbiranje sredstev določajo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev, kar je ena izmed možnosti po ZUTD.

**Pokazatelj 12: Spodbude za nova znanja (SNZ)**

Pri iskanju novega znanja ter posledično k pridobivanju ustreznih kompetenc lahko spodbude odigrajo zelo pomembno vlogo. Pri tem lahko socialni partnerji prepoznajo in določijo izobraževanje/usposabljanje kot nagrado za odličnost ali druge nadpovprečne, izstopajoče dosežke pri svojem delu ali v strokovni javnosti ter druge oblike spodbud za pridobivanje in razvoj novih znanj ter kompetenc (vrednost 1). Slaba tretjina analiziranih KP vsebuje spodbude za nova znanja oziroma glede na vsebine je mogoče razlikovati: napredovanje (3 KP), prednost pri strokovnem izpopolnjevanju (4 KP) in druge motivacije delavcev (3 KP).

**2.4. Druga določila kolektivnih pogodb s področja izobraževanja/usposabljanja**

Analizirane KP vsebujejo še druge vsebine s področja izobraževanja/usposabljanja, ki niso zajete z zgoraj navedenimi pokazatelji. To so: opredelitve pojmov s področja izobraževanja/usposabljanja (13 KP); odklonitev izobraževanja/

usposabljanja in odpoved pogodbe o zaposlitvi (5 KP), usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu (4 KP), usposabljanje mentorjev praktičnega pouka (8 KP) ter določila o delovnem času, predvidenem za izobraževanje/usposabljanje. Pri slednjem večina KP vsebuje določilo, da se izobraževanje/usposabljanje, ki poteka med delovnim časom, všteva v redni delovni čas oziroma delavec ima enake pravice, kot da bi delal. V primerih, ko izobraževanje/usposabljanje poteka *izven delovnega časa*, so KP ubrale različne pristope:

- če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec: 5 KP;
- čas izpopolnjevanja ali usposabljanja se všteva v delovni čas v primerih, ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje organizirano izven delovnega časa, delavec pa se ga je, po odredbi delodajalca dolžan udeležiti: 4 KP;
- če izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe poteka izven delovnega časa, se ta čas ne všteva v delovni čas: 7 KP in
- delodajalec in delavec se o pravicah delavca iz naslova delovnega časa dogovorita: 4 KP.

### 3. ZAKLJUČEK IN PREDLOGI

Vsebine izobraževanja in usposabljanja so prisotne v večini (24 od 26) KP, kar nakazuje na pomembnost tega področja v panožnem socialnem dialogu. Kakor izhaja iz strateških dokumentov, razvoja trga dela in družbe nasploh, bo to področje vedno bolj pridobivalo na pomenu, zlasti z vidika ohranjanja ter pridobivanja ustreznih kompetenc in znanj za učinkovito opravljanje dela. Ravno tako je to izziv za ohranjanje zaposljivosti, kar še toliko bolj velja za starejše generacije, ki so se računalniških in temu podobnih veščin priučile kasneje. Zato je ključno, da socialni dialog ne zgolj ohranja, ampak *vedno več prostora, časa in sredstev namenja pogovorom in pogajanjem o vključevanju zaposlenih ter tudi drugih, ki opravljajo delo pri delodajalcu, v izobraževanje in usposabljanje*. Z razvojem atipičnih oblik dela postaja to področje pomembno tudi izven delovnega razmerja, čeprav zaenkrat KP tega vprašanja ne urejajo.

Na podlagi analize KP je mogoče zaključiti, da večina KP *konkretizira zakonske določbe o izobraževanju/usposabljanju delavcev*. Pri tem nekatere KP določajo več pravic delavcev, ki se izobražujejo/usposabljajo tako v interesu

delodajalca kakor tudi v lastnem interesu. Ob tem velja premislek, ali ne bi bilo smiselno pri določitvah teh pravic, ravno tako pri možnostih sklenitve posebne pogodbe o izobraževanju, vključiti tudi primere *usposabljanja*. Upoštevati je namreč treba, da so na trgu dela vedno večje potrebe po pridobivanju specifičnih znanj, ki niso vedno organizirane v javno veljavnih programih, kar se običajno šteje za izobraževanje v ožjem pomenu besede. Obenem bi kazalo razmisliti o *širših možnostih delavca za oblikovanje predlogov za izobraževanje/usposabljanje*.

Veliko možnosti za razvoj vsebin s področja izobraževanja/usposabljanja v KP je v skupnem sodelovanju sindikatov in delodajalcev pri *prepoznavanju potreb in načrtovanju razvoja znanja in kompetenc, vključenosti v vseživljenjsko izobraževanje ter zagotavljanju sredstev*. Skupno sodelovanje pri načrtovanju izobraževanja/usposabljanja, izvedbi ter nato evalvaciji bi lahko pozitivno vplivalo tudi na motivacijo zaposlenih po vključevanju v izobraževanje/usposabljanje (zlasti starejših) ter razumevanju smiselnosti tovrstnega početja. Ravno tako bi bilo smotrno razmisliti o zasnovi nekakšnega »postopka« za *oblikovanje načrta na ravni podjetij za razvoj znanj in kompetenc* vseh zaposlenih, zlasti posebnih skupin zaposlenih ter tudi tistih, ki opravljajo delo v atipičnih oblikah dela in niso neposredno zaposleni pri delodajalcu. Razmišljati bi bilo treba, kako bi s skupnimi močmi lahko delovali na področju načrtovanja, ki bi moralo zajemati tako vsebine kakor tudi postopek sprejemanja načrtov izobraževanja in usposabljanja. Minimalno bi bilo treba na panožni ravni določiti vsaj smernice, ki bi svojo konkretnjšo obliko dobile v podjetniških KP.

Sočasno bi kazalo okrepiti *aktivnosti pri povezovanju s ponudniki znanja* na trgu, kar zajema tako izobraževalne zavode, ki delujejo v okviru javne mreže, kakor tudi zasebne institucije ter povsem zasebne ponudnike na trgu. S tem bi tudi lahko konkretnje in jasneje sporočili ponudnikom, po čem je največje povpraševanje, kar bi lahko vodilo do skupnih aktivnosti pri oblikovanju izobraževanja/usposabljanja. Na panožni ravni je to še posebej ključno, saj to lahko neposredno vpliva na opravljanje dela tako v posamezni panogi kot na ravni posameznega podjetja.

Nenazadnje je treba pritrditi, da vse navedene aktivnosti v podjetju imajo svojo ekonomsko ceno, ki jo je treba tudi poravnati. Zato je skupna zaveza in aktivnost pri zagotavljanju sredstev za te namene več kot nujna. Čeprav je to res po zakonodaji predvsem naloga delodajalca, je interes tudi delavske strani kakovostno znanje in usposobljenosti delavcev, zato je nujno se v čim večji

meri tudi tukaj aktivirati. Posledično to pomeni tudi določeno aktivnost pri izrabi sredstev. Na ravni panožnih KP bi kazalo dogovoriti vsaj kakšne smernice za izvedbo tovrstnih aktivnosti na podjetniški ravni, kakor jih nekatere KP vsebujejo. Za konkretnije zaključke bi bilo treba oceniti tudi izvajanje v praksi.

Čeprav določil o delovnem času, ki ga delavci namenijo za izobraževanje/usposabljanje, nismo posebej zajeli s pokazatelji, je treba opozoriti na probleme, ki se pojavljajo na tem področju. Zlasti je treba upoštevati, da čas, ki ga delavec porabi za izobraževanje/usposabljanje v interesu delodajalca, se vštevava v delovni čas. Edina možna izjema od tega bi bila, ko se delavec izobražuje v javno veljavnih programih, ko predavanja in druge obveznosti praviloma potekajo popoldne. Vendar je smiselno to kompenzirati z dodatnimi plačanimi odsotnostmi z dela za namen priprave na izpit. V primerih, ko je izobraževanje/usposabljanje v interesu delodajalca ali obojestranskem interesu, je treba to vprašanje posebej urediti s posebnim dogovorom oziroma pogodbo o izobraževanju. Pri tem je treba upoštevati, da delavec z ustreznimi znanji in veščinami znatno prispeva h kakovostnemu delovnemu procesu, kar je nedvomno tudi v interesu delodajalca.

## LITERATURA IN VIRI

- Benach, J. in C. Muntaner. 2007. Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61(4): 276–277.
- Broughton, Andrea in drugi. 2016. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*.
- [Http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (10. 9. 2018).
- Burgess, J. in Julia Connel. 2013. Vulnerable Workers, Precarious Work and the Role of HRM. *The International Journal of Human Resource Management* 24(22): 4083–4093.
- Connel, Julia. 2013. The influence of precarious employment on career development: The current situation in Australia. *Education + Training* 48(7), str. 493–507.
- Državni zbor RS. 2013. *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020*. Uradni list RS, št. 90/13 in 6/18 – ZIO - 1.
- Evropska komisija. 2012. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, COM/2012/0669 final. *Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN> (22. 9. 2018).

- Evropska komisija. 2014. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, COM(2014) 130 final. *Ocena izvajanja Strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. <https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Ocena-izvajanja-strategije-EU-2020.pdf> (22. 9. 2018).
- Evropska komisija. 2018. Strategic framework - Education and training 2020. [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework\\_en](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en). (22. 9. 2018).
- Evropski parlament. 2017. *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 4. julija 2017 o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0290+0+DOC+XML+V0//SL> (10. 9. 2018).
- Franca, Valentina. 2014. Sodelovanje delodajalcev in delavskih predstavnikov pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja v podjetjih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 253–270.
- International Labour Organization. 2016. *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (10. 9. 2018).
- Svet Evropske unije. 2009. Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (Education and Training Strategic framework 2020). <https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Izobra%C5%BEvanje-in-usposabljanje-2020.pdf> (22. 9. 2018).
- Svet Evropske unije. 2011. Resolucija o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih. Uradni list EU, št. C 372, 20. 12. 2011.
- Svet Evropske unije in Evropske komisije. 2012. Skupno poročilo Sveta in Komisije za leto 2012 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), 2012/C 70/05. *Izobraževanje in usposabljanje v pametni, trajnostni in vključujoči Evropi*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG0308(01)&from=EN) (22. 9. 2018).
- Svet Evropske unije in Evropske komisije. 2015. Skupno poročilo Sveta in Komisije za leto 2015 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), 2015/C 417/04. *Nove prednostne naloge za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=EN) (22. 9. 2018).
- SURS. 2012. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011*. [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4896](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4896) (10. 4. 2014).
- SURS. 2017. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011*. Podatki pridobljeni na spletni strani <https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (18. 9. 2018).

## PRAVNI VIRI

- Ustava RS. Uradni list RS, št. od 33/91 do 75/16.
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. Uradni list EU, št. C 83/391.
- Evropska socialna listina. Uradni list RS, št. 24/99.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list RS, št. 80/12, 40/12, 21/13, 63/12, 100/13, 32/14, 95/14, 47/15, 90/15, 55/17, 75/17.
- Zakon o KPah (ZKoLP). Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 - Odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 - ZArbit .

## **Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements**

**Valentina Franca\***

### **Summary**

Education and training are extremely important in the contemporary business environment, because individuals in the labour market are expected to keep upgrading their knowledge throughout their period of employment. On the basis of statistical data, education and training of older workers and workers with lower levels of education are particularly critical in Slovenia. Education and training in an employment relationship is governed by the Employment Relationship Act, which sets forth that a worker shall have the right and the obligation to continuing education, advanced training and training in accordance with the requirements of the working process with the purpose of maintaining and/or expanding the capability to perform work pursuant to the employment contract, job retention and increasing employability. In turn, an employer has the obligation and the right to refer a worker to education. The importance of appropriate education and training is specifically highlighted in the European Union documents. The right to inclusion in appropriate advanced training and acquisition of competences is pointed out in many places and by various institutions, and this should also apply to precarious workers. Theoretical findings served as the starting point for the methodological formation of 12 content indicators that were used for the analysis of 26 sector collective agreements. The research results have shown that education and training contents are present in the majority (24 out of 26) of collective agreements, which indicates the relevance of the area in the sectoral social dialogue. It is additionally worth mentioning that the development of atypical forms of work results in higher relevance of this area also outside the employment relationship even though at the moment collective agreements do not specifically regulate this issue. Further, the majority of the analysed collective agreements incorporates legal provisions relating to education and training of workers, but there is still a significant potential for the development of specific

---

\* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Administration, University of Ljubljana, Slovenia  
valentina.franca@fu.uni-lj.si

contents. This, in particular, applies to the area of joint cooperation of unions and employers in the recognition of needs and the planning of development of knowledge and competences, inclusion in lifelong learning and provision of funds. At the same time, the activities aimed at the integration of knowledge providers in the market should be further stimulated, which includes educational institutions functioning within the public network as well as private institutions and fully private providers in the market. Disregarding the contents captured by the analysis on the basis of the developed indicators, the emphasis should be on provisions on the working time that the employers dedicate to education and training. The analysed collective agreements discuss this issue in various ways, so a clear distinction of different situations would be reasonable, while also underlining at which point the time for education and training is included in the working time and at which point different arrangements are possible.