



## **Nacionalno poročilo o sodelovanju sindikatov in univerz na področju vseživljenjskega učenja**

**Klemen Širok**

**Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper**

email: klemen.sirok@fm-kp.si

in

**Valentina Franca**

**Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper**

email: valentina.franca@fm-kp.si

Datum: 18.2.2008

### **UVOD**

Socialno partnerstvo na področju izobraževanja v Sloveniji ni razvito v takem obsegu kot v drugih državah EU. Število institucij, kjer bi lahko socialni partnerji enakovredno sodelovali v fazi implementacije ali financiranja pedagoške dejavnosti je majhno; prav tako je sodelovanje posameznega socialnega partnerja na številnih področjih zgolj formalistično oz. nerazvito. Na področju izobraževanja to velja predvsem za vključenost sindikatov.

V Sloveniji se sindikati in delodajalci kot partnerji vključujejo v socialni dialog z državo tudi na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje je namreč razumljeno kot sestavni del pravice do dela, ki jo mora država zagotoviti vsem svojim delovno sposobnim državljanom. Vendar pri tem ne gre samo za delo, ampak tudi za izobraževanje, zaposlitev, izbiro med delovnimi mesti, možnost stalnega usposabljanja za delo in napredovanja, humanizacijo dela in delovnih razmer. Socialni dialog kot mehanizem socialnih partnerjev in države naj bi potekal na vseh ravneh: na državni ravni, na ravni dejavnosti, regionalnem nivoju, lokalnem nivoju ter na področju podjetništva. Socialni partnerji so vključeni v številna telesa na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Tako tudi predstavniki sindikatov sodelujejo v številnih odborih in komisijah. Poklicno in strokovno izobraževanje pa je opredeljeno v sindikalnem programu in kongresnih resolucijah.

### **SOCIALNO PARTNERSTVO IN SOCIALNI DIALOG NA NACIONALNI IN SEKTORSKI RAVNI**

Najvišja raven socialnega dialoga je formalno uveljavljena v Državnem svetu RS, ki ga sestavljajo predstavniki socialnih, ekonomskih in lokalnih interesov. Med temi so vsaj štirje predstavniki zbornic in štirje predstavniki sindikatov. Omenjeni najvišji telesi, v katerih je uveljavljeno sodelovanje socialnih partnerjev se ne ukvarja s poklicnim izobraževanjem in ta tematika le redko pride na dnevni red Ekonomsko socialnega sveta.

Socialni partnerji delujejo v vseh glavnih strokovnih delovnih telesih v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju na državni in regionalni ravni. Na državni ravni je vlada na tripartitni osnovi imenovala Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje ter Strokovni svet za izobraževanje odraslih, ki sta najvišji telesi za osnovno poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje ter za izobraževanje odraslih. Zakonodajca, predvsem Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, je sprejemanje temeljnih, a ključnih strokovnih, pa tudi sistemskih odločitev prepustila Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje, v določenem delu v sodelovanju s Strokovnim svetom RS za splošno izobraževanje in Strokovnemu svetu za izobraževanje odraslih. Ta 'trojnost' se je sicer v posameznih primerih izkazala za kamen spotike, saj je podaljšala in otežila dokončno sprejemanje odločitev; širše gledano pa je povezava vsekakor nujna.

Pristojnosti Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje so obsežne in bi jih lahko krajše povzeli (po 26. členu Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja) kot:

- določanje predmetnih katalogov znanj in izpitnih katalogov za strokovne teoretične predmete in za mojstrske, delovodske in poslovodske izpite;
- določanje obsega in vsebine izobraževanja v nižjem in srednjem poklicnem izobraževanju, ki se izvaja pri delodajalcu;
- določanje organizacije izvajanja izobraževalnega programa (celoletna, periodična);
- določanje vsebine vmesnega preizkusa;
- ugotavljanje enakovrednosti izobrazbenih standardov izobraževalnih programov za odrasle na področjih, na katerih je svet pristojen za določanje katalogov znanj;
- potrjevanje učbenikov in učil za strokovne teoretične predmete;
- predlaganje izobraževalnih programov poklicnega oziroma strokovnega izobraževanja.

Nekatere ključne in dokončne odločitve po predhodnem mnenju ali soglasju Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje še vedno prejema Ministrstvo za šolstvo in šport, pri programih usposabljanja pa Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Nesporno pa je, da so ključne strokovne odločitve prepuščene Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Vpliv socialnih partnerjev je glede na njegovo sestavo zagotovljen in samo nezainteresiranosti ali kakšnemu drugemu razlogu lahko pripišemo, da ga legitimno ne uveljavljajo dovolj.

Socialni partnerji lahko na ključne odločitve – včasih sicer le posredno, a ne nepomembno – vplivajo tudi preko sveta Centra RS za poklicno izobraževanje. Svet sestavljajo predstavniki ustanoviteljev: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Svet sooblikuje letni načrt dela, sistemizacijo in finančni načrt.

V Sloveniji so odgovornosti sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju zakonsko določene. Glavna naloga sindikatov kot predstavnikov delojemalcev je po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju preprečevanje kršitev pravic vajencev, vajeniških in kolektivnih pogodb. Sindikati predlagajo tudi svojega predstavnika v izpitne komisije poklicnih in strokovnih šol (za šolski del izpitov) in v izpitne komisije zbornic (za praktični del izpitov). Pravno urejene odgovornosti sindikatov so omejena na sodelovanje v postopkih identifikacije in certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij znotraj sistema certificiranja. Sindikati neodvisno organizirajo in izvajajo izobraževanje sindikalnega članstva in aktivistov.

Pri oblikovanju politike poklicnega in strokovnega izobraževanja je torej v Sloveniji sistemsko zagotovljen prav temeljni vpliv delodajalcev na izobraževalne potrebe, z njimi povezane opise poklicev in poklicne standarde ter posledično na izobraževalne programe na vseh stopnjah do visokega strokovnega šolanja. Prek oblikovanja izobraževalnih potreb pa se

delodajalcem nesporno omogoča tudi spodbujanje, oblikovanje in razvijanje neformalnih poti pridobivanja in potrjevanja znanj (certifikatni sistem).

Socialni dialog je že obrodil nekatere oprijemljive rezultate. Pomemben rezultat socialnega dialoga na tem področju je določilo o zbiranju posebnih namenskih sredstev za izobraževanje delavcev pri obrtnikih. Sredstva, ki jih namenja delodajalec (1% bruto dohodka zaposlenih) in jih uporabljajo t.i. skladi, ki so samostojne pravne osebe, usmerjajo v sofinanciranje različnih oblik izobraževanja in usposabljanja delavcev (in ne delodajalcev). Temeljni cilj ustanovitve in delovanja skladov je izboljšanje izobrazbene strukture zaposlenih pri obrtnikih in priznavanje znanj, ki jih narekuje razvoj tehnologije in trg dela. Pobude za organiziranje skladov so seveda v rokah delodajalcev in delojemalcev. To nedvomno predstavlja pomembnejšo obliko partnerskega sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih z namenom prilagajanja spremembam na delovnem mestu, trgu dela, tehnološkemu razvoju in izboljševanju fleksibilnosti zaposlenih. Po drugi strani pa v Sloveniji težko govorimo o obstoju kakršnekoli oblike sodelovanja med sindikati in univerzami.

V okviru programa Phare za preoblikovanje sistema poklicnega izobraževanja v Sloveniji (1995-97) je bil podan tudi predlog o razvoju modela socialnega partnerstva v poklicnem izobraževanju na regionalni ravni in v tem okviru opredeljene dejavnosti regionalnih svetov:

- specifikacije nalog socialnih partnerjev,
- opredeljevanje potreb po dualnem sistemu izobraževanja in usklajevanja interesov,
- iskanje rešitev za praktično usposabljanje, ki ga izvajajo delodajalci,
- razvoj človeških virov in zviševanje stopnje gospodarske konkurenčnosti,
- povezovanje izobraževanja, usposabljanja in trga delovne sile ob upoštevanju strategije regionalnega gospodarskega razvoja in
- določitev potreb po izobraževanju in usposabljanju odraslih.

Drug primer socialnega partnerstva na regionalni ravni predstavlja Sklad za razvoj človeških virov, ki deluje na področju podravske regije. Glavna naloga te ustanove je sistematično ugotavljanje potreb po izobraževanju in v skladu s tem prilagajanje razvoja modelnih, krajših in prilagodljivih programov usposabljanja za potrebe regije. Sklad pri svojem delu sodeluje s partnerskimi ustanovami, neposredno od delodajalcev pa pridobiva sprotne informacije o njihovih potrebah in zahtevah glede kadrov, njihovega znanja in spretnosti. Sredstva za delovanje sklada prispevajo lokalni predstavniki socialnih partnerjev. Poleg tega Sklad pridobiva sredstva iz javnih razpisov in mednarodnih projektov.

## **VKLJUČENOST UNIVERZ V VSEŽIVLJENJSKO UČENJE**

Razprava o vključenosti univerz v vseživljenjsko učenje postaja vedno bolj aktualna tako na institucionalni kot na nacionalni ravni. V splošnem bi lahko ocenili, da je vseživljenjsko učenje v Sloveniji manj razvito kot v ostalih državah, vendar se situacija izboljšuje. Najpogosteje se na univerzah vseživljenjsko učenje izvaja v obliki izrednega študija. Ta je prvenstveno namenjen študentom, ki študirajo ob delu. Ta oblika študije je močno podobna rednemu študiju, saj ravno tako temelji na ECTS kreditnem sistemu. Podobno je z učenjem na daljavo, ki ga organizirajo posamezne fakultete in poteka v različnih slovenskih krajih. Poleg tega se v univerzitetnem okolju izvajajo tudi drugi programi vseživljenjskega učenja, na primer v obliki krajšega in bolj v prakso usmerjenega usposabljanja ali seminarjev na izbrano temo za že izoblikovane skupine. Običajno so taki programi oblikovani za zaposlene, ki si želijo razvijati ali razširiti njihovo znanje na določenem področju. Takšna in podobna usposabljanja niso del ECTS kreditnega sistema. Vedno več fakultet (vsaj formalno) ustanavlja izobraževalne centre vseživljenjskega učenja, kar kaže na to, da se univerze in fakultete vse bolj zavedajo pomena vseživljenjskega učenja.

## **TRENTNA SITUACIJA GLEDE VKLJUČENOSTI SINDIKATOV NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA**

Socialno partnerstvo je v Sloveniji formalizirano, strukturirano, razpoznavno in dosega določene pozitivne učinke. Kljub temu ni mogoče trditi, da je vanj vključena celotna družba. Verjetno troši preveč energije na račun formalizacije in strukturiranosti na splošni – nacionalni ravni, medtem ko je dan premajhen poudarek na partnerskih odnosih na področju izobraževanja in usposabljanja na nižjih ravneh (v podjetju, tj. v stiku z zaposlenimi). Poleg skromnega zavedanja in zaznavanja problemov na področju socialnega partnerstva, bi lahko dodaten razlog iskali v slabo usposobljenih posameznikih tako na strani zaposlenih oz. sindikatov kot na strani delodajalcev. Za izboljšanje kakovosti partnerskih odnosov in okrepitev aktivne vloge vseh socialnih partnerjev bi bilo potrebno nameniti več sredstev in energije predvsem za izobraževanje in usposabljanje socialnih partnerjev.

Sindikati se v splošnem ne zavedajo pomena izobraževanja. Za svojo dejavnosti na tem področju sicer skušajo pridobiti ustrezno usposobljene posameznike in se primerno organizirati, a je financiranje teh aktivnosti pogosto vprašljivo. Sindikalni predstavniki le redko sodelujejo na srečanjih Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Običajno je prisoten eden ali kvečjemu dva člana. Sindikati zaposlujejo le manjše število ljudi, med katerimi se nihče ne ukvarja profesionalno s poklicnim izobraževanjem. Kljub zaznavanju zlorab vajeništva, čeprav uradnih podatkov o tem ni, na tem področju niso aktivni. Ravno tako najvišji sindikalni organi ne posvečajo pozornosti vlogi, ki jo imajo zaposleni v poklicnem izobraževanju.

Sindikalni predstavniki se vključujejo v delo komisij in organov. Večina jih dela na nacionalni, bolj sistemski ravni, medtem ko je trenutna struktura sodelovanja socialnih partnerjev na regijski in lokalni ravni šibka. V prihodnosti jo bo treba okrepiti, pri čemer ne bo dovolj zgolj iniciativnost nekaterih posameznikov. Da bodo sindikati uspešnejši na teh področjih, bi morali ustrezno usposobiti kader, ki pa ga trenutno (še) nimajo. Delovati bi morali v smeri večje povezave s strateškimi cilji na trgu dela, zaposlitveno politiko in programi njene implementacije – od državne do podjetniške ravni. To pomeni, da bi se moral socialni dialog formalizirati tudi na teh ravneh.

V praksi sindikati niso dovolj aktivni v razvijanju poklicne in tehnične izobrazbe ter v razvoju njihovih odnosov do univerz. Šele nedavno so pokazali interes, da bi okrepili njihov vpliv tudi na tem področju. Svojo vlogo še vedno razumejo predvsem v boju za večje plače, boljše delovne pogoje in druge zadeve, ki so povezane z zaposlitvijo in socialno-ekonomskim stanjem zaposlenih. To je predvsem posledica problemov sindikata, ki jih imajo s svojim kadrom, kar pa je povezano s pomanjkanjem finančnih virov (prostovoljno članstvo in brezposelnost).

### **PRIPOROČILA**

Kljub visoki deklarativni ravni o ključni vlogi izobraževanja in usposabljanja je potreben nadaljnji razvoj socialnih partnerjev v VET na različnih ravneh, od odločanja, prek financiranja do implementacije VETa.

Najverjetneje bi bilo smiselno formalizirati odnose med sindikati in znotraj sindikalnih organizacij vsaj s strategijo, ki bi jasno določila tako njihovo vlogo in namen kot naloge z odgovornimi organi. Ravno tako bi bilo treba ustanoviti nekakšno delovno ali profesionalno telo, ki bi skrbelo za koordinacijo aktivnosti na področju poklicnega izobraževanja – med in znotraj sindikatov. Trenutno v Sloveniji zastopajo delodajalce štiri večje konfederacije sindikatov in nekaj manjših organizacij, ki pa med seboj na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja ne sodelujejo. To je tudi razlog za njihov slabo in

neprepoznavno vlogo. Zato bi morala vsa delavska združenja, ne glede na njihovo politično usmerjenost, poskušati razumeti filozofijo poklicnega izobraževanja in usposabljanja in se aktivno vključevati v to področje. Prvi pogoj za to je že omenjeno izobraževanje določenega dela članstva, ki bo lahko le ustrezno usposobljeno pravi in aktivni partner. Izobraževanje kot spodbuda za razvoj socialnega partnerstva na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja bi moralo vključevati tudi člane sindikalnih organizacij in ne samo tiste strokovno aktivne posameznike in managerje, ki so že tako ali tako preobremenjeni z ostalimi aktivnostmi in že sodelujejo v drugih organih. To zahteva znatna sredstva, ki jih sindikat trenutno ne morejo zagotoviti. Razmisliti bi veljati o možnostih pridobitve oblik tuje k finančne pomoči za tovrstno izobraževanje, saj že imamo primerne strokovnjake v Sloveniji, ki bi lahko nudili tovrstno izobraževanja.

Dodaten napor bi morali vložiti v postopno spreminjanje usmerjenosti sindikatov. Ozko osredotočenje na "klasična" sindikalna področja (plače, delovni pogoji, industrijska akcija in politične aktivnosti) bi morali prežeti z logiko vseživljenjskega učenja, ki predstavlja eno od razvojnih možnosti znotraj družbe znanja. To zajema tudi veliko izzivov za obstoječo usmerjenost univerz. Število študentov se iz leta v leto zmanjšuje tudi v Sloveniji, hkrati pa ponudba študijskih programov in institucij na področju visokega šolstva in poklicnega izobraževanja skokovito narašča. Univerze morajo začeti razmišljati o preusmeritvi tudi na za njih manj "klasične" ciljne skupine.